

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: INSTITUIÇÕES JURÍDICO-
POLÍTICAS**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

**DO CONTEÚDO DA LIBERDADE SINDICAL CONSOANTE O
DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO AO ESTUDO
DO EXEMPLO ESPANHOL E ANÁLISE DO CASO BRASILEIRO**

CRISTIANE ROZICKI

FLORIANÓPOLIS, 1997

**DO CONTEÚDO DA LIBERDADE SINDICAL CONSOANTE O
DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO AO ESTUDO DO
EXEMPLO ESPANHOL E ANÁLISE DO CASO BRASILEIRO**

CRISTIANE ROZICKI

**DISSERTAÇÃO APRESENTADA AO CURSO DE PÓS-
GRADUAÇÃO EM DIREITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA COMO REQUISITO À OBTENÇÃO DO
TÍTULO DE MESTRE EM DIREITO (ÁREA DE
CONCENTRAÇÃO: INSTITUIÇÕES JURÍDICO-POLÍTICAS).**

**ORIENTADORA: DRA. OLGA MARIA BOSCHI AGUIAR DE OLIVEIRA
CO-ORIENTADOR: MSC. JOSECLETO COSTA DE ALMEIDA PEREIRA**

Florianópolis, abril de 1997

11

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**A dissertação DO CONTEÚDO DA LIBERDADE SINDICAL
CONSOANTE O DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO AO ESTUDO
DO EXEMPLO ESPANHOL E ANÁLISE DO CASO BRASILEIRO**

elaborada por CRISTIANE ROZICKI

**foi julgada adequada por todos os membros da Banca Examinadora
para a obtenção do título de MESTRE EM DIREITO e aprovada em sua forma
final pelo Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa
Catarina.**

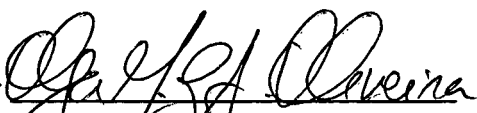
Florianópolis, de de 1997.



Dr. Ubaldo Cesar Balthazar (Coordenador do CPGD)

Apresentada à Banca integrada pelos seguintes professores:

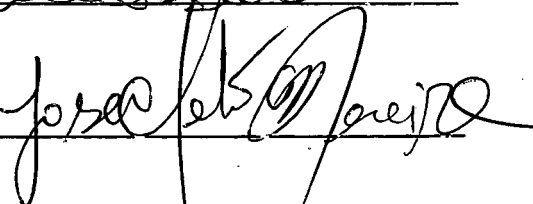
Presid: Dra. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira -



Membro: Dra. Clerilei Aparecida Bier -



Membro: Msc. Josecleto Costa de Almeida Pereira -



Suplente: Dr. Moacyr Motta da Silva -



“Em suma, segundo nos parece, as tendências do novo Direito Coletivo do Trabalho vêm confirmar a previsão de Georges Scelle, de 1927: caminha-se para uma sociedade aberta, pluralista, democrática, na qual o social assumirá o seu legítimo papel, em detrimento do papel até hoje desempenhado pelo Estado, de intervencionismo e de diretor único e severo da convivência humana na área do trabalho. Caminha-se para uma democracia social, que reconhece o conflito como legítima manifestação das diferenças e dos anseios dos diversos fatores da produção econômica, mas que estará preparada para enfrentá-los e resolvê-los, senão para preveni-los, democraticamente. Estas as tendências do Direito Coletivo do Trabalho, em toda a parte...”

Evaristo de Moraes Filho*

* “Tendências do Direito Coletivo do Trabalho”. TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). in: *Relações Coletivas de Trabalho*. p. 37.

Aos meus pais, de quem recebi a lição de afeto, coragem e persistência, Antônio e Regina Rozicki, os amigos com quem compartilho o desejo de verificar a universalização efetiva dos princípios de Justiça Social a partir do estabelecimento de uma nova ordem econômica internacional.

AGRADECIMENTOS

- ao Curso de Pós-Graduação em Direito da UFSC, seu corpo docente e sua secretaria;
- aos meus irmãos, Ariane e Cláudio pela constância e força;
- ao significativo apoio dos familiares, em especial o de meus avós Ely e Ester;
- à amizade e coleguismo de Samantha Chantal Dobrowolski, César Augusto Petry da Luz, Brigitte Remor de Souza May, Reinaldo Pereira e Silva e Katie Silene Cáceres Argüelo (responsável pela última injeção de ânimo que me faltava);
- à professora Dra. Clerilei Bier por sua importante presença e indispensáveis considerações acerca do ordenamento sindical espanhol;
- à professora orientadora, de quem foi exigida boa dose de paciência, Dra. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira;
- aos professores que têm acompanhado a evolução de meus estudos há tempos, Dr. Moacyr Motta da Silva, Dr. Edmundo Lima de Arruda Júnior e suas valiosas observações e Msc. Josecleto C. Almeida Pereira;

- às personalidades ativas de Dilsa Mondardo, Ivonete Silva de Almeida, Rosângela Alves, Melissa Indalêncio, Gilvana Fortkamp e Ivone de Freitas, pelo carinho, exercício paciente de seu trabalho e apoio;

- ao amigo Gervásio Machado, sempre disposto a ajudar,

- aos interessados no desenvolvimento das pesquisas, Clóvis Shierer do SINERGIA e Odilon Luis Saccio da Escola Sul da CUT;

- ao Consulado de Espanha, sito em Porto Alegre, hoje Consulado General de Espanha;

- a todas as pessoas que, direta ou indiretamente, conscientes ou não, prestaram, de algum modo, algum auxílio para a realização e finalização deste trabalho;

- e, TUDO, GRAÇAS À VIDA!

SUMÁRIO

| | |
|---|------|
| - LISTA DE ABREVIATURAS | XIII |
| - RESUMO..... | XIV |
| - RESUMEN..... | XVII |
| | |
| - INTRODUÇÃO..... | 01 |
| - GLOSSÁRIO..... | 21 |
| - CAPÍTULO I. LIBERDADE SINDICAL: ORIGENS E FONTES..... | 36 |
| 1.1. Evolução dos Direitos Fundamentais do Homem no período que antecede a Revolução Industrial..... | 36 |
| 1.2. Evolução dos Direitos Fundamentais do Homem após a Revolução Industrial..... | 46 |
| 1.3. A internacionalização do Direito do Trabalho: a OIT e a sua função normativa..... | 58 |
| 1.4. As Convenções da OIT..... | 64 |
| 1.4.1. A Convenção nº 87..... | 64 |
| 1.4.2. A Convenção nº 98..... | 74 |
| 1.4.3. A Convenção nº 135..... | 76 |
| 1.4.4. A Convenção nº 151..... | 81 |

| | |
|---|-----------|
| 1.4.5. A Convenção nº 154..... | 83 |
| CAPÍTULO II. LIBERDADE SINDICAL E ARTICULAÇÃO..... | 88 |
| 2.1. Liberdade sindical, um direito fundamental..... | 88 |
| 2.2. Os ângulos de compreensão e manifestação da liberdade sindical.. | |
| | 92 |
| 2.2.1. Conceito e natureza jurídica do sindicato..... | 94 |
| 2.2.2. Liberdade de fundação..... | 99 |
| 2.2.3. Liberdade de filiação (e a conseqüente liberdade de | |
| desfiliação) e a liberdade sindical negativa..... | 103 |
| 2.2.4. Autonomia coletiva do sindicato..... | 109 |
| 2.2.5. Liberdade de organização..... | 113 |
| 2.2.6. Liberdade de administração..... | 122 |
| 2.2.7. Liberdade de exercício de funções..... | 127 |
| 2.2.7.1. A função negocial..... | 129 |
| 2.2.7.2. A função assistencial..... | 131 |
| 2.2.7.3. A colaboração com o Estado..... | 133 |
| 2.2.7.4. A função política..... | 134 |
| 2.2.7.5. A autotutela..... | 135 |
| 2.2.7.6. O exercício de atividades economicamente | |
| lucrativas..... | 139 |

| | |
|---|-----|
| 2.2.7.7. A atuação participativa dos sindicatos frente às empresas..... | 140 |
| 2.2.8. As garantias da liberdade sindical..... | 143 |
| * 2.2.9. A extensão do poder normativo dos sindicatos e o conflito entre a ordem jurídica estatal e a liberdade sindical..... | 146 |
| 2.3. Pluralidade e unidade sindical: um par de princípios antinômicos conciliáveis..... | 150 |
| 2.3.1. Diferenciação de terminologias e apresentação das posições doutrinárias prevalentes..... | 153 |
| 2.3.1.1. Unidade sindical..... | 154 |
| 2.3.1.2. Pluralidade sindical..... | 158 |
| 2.3.2. A articulação..... | 164 |
| 2.3.2.1. A conciliação de duas posições aparentemente antagônicas..... | 164 |
| 2.3.2.2. Duas questões..... | 171 |
| - CAPÍTULO III. LIBERDADE SINDICAL: O EXEMPLO ESPANHOL..... | 175 |
| 3.1. Introdução histórica..... | 175 |
| 3.2. O conteúdo da Liberdade Sindical..... | 182 |
| 3.2.1. A Constituição de 1978 e o seu 7º artigo..... | 182 |
| 3.2.2. A autonomia sindical..... | 186 |

| | |
|---|-----|
| 3.2.3. A complementação do sentido da liberdade sindical e a explicitação de seus titulares..... | 190 |
| 3.2.4. Análise conjunta dos artigos 7º, 10.2, 28.1 e 37.1 da Constituição e dos correspondentes preceitos da LO 11/1985..... | 195 |
| 3.3. Representação e legitimidade para a negociação coletiva, a solução de conflitos e a participação institucional..... | 202 |
| 3.3.1. As diferentes classes de sindicatos..... | 202 |
| 3.3.2. A representação por categorias de trabalhadores..... | 207 |
| 3.3.2.1. A representação dos Corpos e Forças de segurança..... | 207 |
| 3.3.2.2. A representação dos funcionários públicos..... | 209 |
| 3.3.2.3. A representação dos trabalhadores por conta alheia..... | 213 |
| 3.3.3. Os três graus de representatividade dos sindicatos e a maior representatividade das associações empresariais..... | 221 |
| 3.3.3.1. Os três graus de representatividade dos sindicatos de trabalhadores: a maior representatividade originária ou direta e a derivada ou de adesão; a representatividade suficiente ou quase mais representativa; e, a representatividade ordinária..... | 221 |
| 3.3.3.2. A maior representatividade das associações empresariais..... | 227 |

| | |
|--|-----|
| 3.4. A formação das comissões de negociação das quais participam trabalhadores por conta alheia e empresários..... | 228 |
| 3.5. Sobre os convênios coletivos e a solução de conflitos de caráter laboral firmados pelos trabalhadores por conta alheia e empresários..... | 237 |
| 3.5.1. Convênios coletivos de trabalho: capacidade negocial, unidade de contratação e unidade de aplicação do convênio..... | 237 |
| 3.5.2. A solução dos conflitos coletivos de trabalho..... | 244 |
| Quadros explicativos: - legitimidade negocial das representações de trabalhadores por conta alheia; - a legitimidade negocial dos empresários e suas representações; e, - contratos coletivos de trabalho..... | 249 |
| - CONCLUSÃO..... | 253 |
| - ANEXOS..... | 302 |
| - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 309 |

LISTA DE ABREVIATURAS

- 1) CE - Constituição da Espanha de 1978;
- 2) CF - Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
- 3) CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943 (Brasil);
- 4) ET - Estatuto dos Trabalhadores, Lei 8/1980, de 10 de março (Espanha);
- 5) LAS - Lei de Associações Sindicais, Lei 19/1977, de 1º de abril (Espanha);
- 6) LOLS - Lei Orgânica de Liberdade Sindical, Lei 11/1985, de 2 de agosto (Espanha);
- 7) LORAP - Lei de Órgãos de Representação, Determinação das Condições de Trabalho e Participação do pessoal a Serviço das Administrações Públicas, Lei 9/1987, de 12 de junho (Espanha);
- 8) MTSS - Ministério do Trabalho e Seguridade Social (Espanha);
- 9) OIT - Organização Internacional do Trabalho;
- 10) TC - Tribunal Constitucional da Espanha.

RESUMO

A presente dissertação objetiva, após a realização de um aprofundamento da noção universalmente consagrada de liberdade sindical, a análise, no que tange aos seus aspectos mais relevantes, notadamente quanto ao tão debatido questionamento sobre a contraposição entre a pluralidade e a unidade sindicais, que podem coexistir pacífica e harmoniosamente com o emprego do sistema denominado articulação, da legislação espanhola.

A discussão é iniciada com a exposição do aperfeiçoamento que os direitos fundamentais do homem receberam ao longo da história, nos quais está inserida a liberdade sindical, e demonstração da relevante participação da Organização Internacional do Trabalho, que, enriquecendo o conteúdo da referida liberdade e firmando interpretações, adquiriu importância significativa, devido a sua retidão, fato especialmente evidenciado com o estudo de suas Convenções n^os 87, 98, 135, 151 e 154.

Oferecido o aludido embasamento teórico, a investigação se detém no desdobramento dos vários direitos que integram a liberdade sindical e na observação das possibilidades que, assegurada em sua plenitude e eficácia, ela permite aos grupos de trabalhadores e de empregadores.

Das averiguações realizadas, concernentes à liberdade sindical, é privilegiado o destaque do direito que aos agrupamentos, ou de trabalhadores ou de empregadores, foi concedido de resolver a respeito da estrutura e do âmbito de representação da sua respectiva entidade sindical, sendo ainda garantida, a este seu poder decisório, total isenção de predeterminações legais, de acordo com as decisões da Organização Internacional do Trabalho.

Isso significa que os sindicatos, seguindo a diretriz da sua própria vontade, resolvem espontaneamente sobre o dimensionamento de sua representação, podendo, assim, optar ou por um sistema de unidade, onde, para cada circunscrição territorial, âmbito profissional, setor da produção econômica ou empresa há um único sindicato, ou pela pluralidade sindical, isto é, pela faculdade de, querendo assim os interessados (trabalhadores ou empregadores), constituir outro ou outros sindicatos para uma mesma categoria ou setor da produção, para a mesma profissão, ofício ou empresa, na mesma base territorial da entidade já existente.

Por outras palavras, a liberdade de resolver sobre a organização dos sindicatos, do mesmo modo que confere a possibilidade de optar por um sistema de unidade organizacional - resultado da abstenção consciente da liberdade de fundar outros sindicatos -, permite a escolha por uma organização plúrima de entidades sindicais.

Neste segundo caso, de pluralidade de unidades representativas, isto é, de sindicatos em concorrência, é necessário, segundo as decisões da OIT, que se desenvolva um mecanismo que determine a unidade de ação das múltiplas entidades sindicais, conciliando as duas situações aparentemente antagônicas e constituindo a articulação.

O sistema adotado pela Espanha, país no qual a organização plural dos sindicatos é admitida constitucionalmente, que passa a merecer a atenção, solucionou o problema através da utilização do critério de maior representatividade, que é obtida com a verificação do resultado das eleições para representantes de pessoal, que deve ser de 10% ou mais destes, no caso das entidades de trabalhadores, num certo âmbito de contratação; e, define as associações patronais mais representativas observando se serão afetados 10% ou mais dos empresários e dos trabalhadores do âmbito de aplicação dos acordos ou

convênios negociados ou das decisões tomadas nas consultas institucionais realizadas (também trabalhadores e empresários das Comunidades Autônomas podem participar das negociações coletivas de âmbito nacional e das consultas institucionais, sendo que, neste caso, o percentual indicador dos sindicatos de trabalhadores e associações empresariais mais representativas é de 15%).

O cumprimento de tais referidos requisitos permite aos sindicatos de trabalhadores e às associações patronais de maior representatividade o direito de participar nas comissões de negociação, conjugando as entidades de cada classe e concretizando a unidade de ação sindical.

O caso da legislação brasileira, de unicidade sindical, por último, recebe análise nas conclusões.

RESUMEN

La presente disertación objetiva, después de haber profundizado la noción universalmente consagrada de libertad sindical, el análisis, en lo que respecta a sus aspectos más relevantes, sobre todo en lo que se refiere al tan debatido cuestionamiento sobre la contraposición entre la pluralidad y la unidad sindicales, que pueden coexistir pacífica y armoniosamente con el empleo del sistema denominado articulación, de la legislación española.

La discusión es iniciada con la exposición del perfeccionamiento que los derechos fundamentales del hombre recibieron a lo largo de la historia, en los cuales está inserida la libertad sindical, la demostración de la relevante participación de la Organización Internacional del Trabajo, que, enriqueciendo el contenido de la referida libertad y haciendo interpretaciones, adquirió importancia significativa, debido a su entereza, acontecimiento especialmente evidenciado con el estudio de sus Convenciones n^{os} 87, 98, 135, 151 e 154.

Ofrecido lo aludido embasamiento teórico, la investigación se detiene en lo desdoblamiento de los diferentes derechos que integran la libertad sindical y en la observación de las posibilidades que, asegurada en su plenitud y eficacia, permite a los grupos de trabajadores y empresarios.

De las averiguaciones realizadas, concernientes a la libertad sindical, se prioriza la distinción del derecho que a los agrupamientos, o de trabajadores o de empresarios, fue concedido de ordenar sobre la estructura y el ámbito de representación de su respectiva entidad sindical, siendo, además, garantizada, a su poder decisorio, la total exención de predeterminaciones legales, de acuerdo con las decisiones de la Organización Internacional del Trabajo.

Eso significa que los sindicatos, según la directriz de su propia voluntad, resuelven espontáneamente sobre el dimensionamiento de su representación, pudiendo, así, optar o por un sistema de unidad, donde, para cada circunscripción territorial, ámbito profesional, sector de la producción económica o empresa hay un sindicato apenas, o por la pluralidad sindical, quiere decir, por la facultad de, queriéndolo así los interesados, constituir otro u otros sindicatos en la misma base territorial y funcional de la entidad ya existente.

En otras palabras, la libertad de resolver sobre la organización de los sindicatos, de la misma manera que otorga la posibilidad de optar por un sistema de unidad organizacional - efecto de la abstención consciente de la libertad de fundar otros sindicatos - , permite elegir una organización plural de entidades.

En el segundo caso, de pluralidad de unidades representativas, quiere decir, de sindicatos en concurrencia, es necesario, de acuerdo con las decisiones de la OIT, que se desarrolle un mecanismo que sea capaz de determinar la unidad de acción de la multiplicidad de entidades sindicales, obteniendo la conciliación de las situaciones aparentemente antagónicas y en fin, constituir la articulación.

El sistema adoptado en España, país donde la organización plural de los sindicatos es admitida constitucionalmente, hecho que pasa a merecer la atención, solucionó el problema a través de la utilización del criterio de la mayor representatividad, que es medida con la verificación del resultado de las elecciones para representantes del personal: la mayor representatividad es reconocida a los sindicatos que acrediten una especial audiencia expresa en la obtención, en un cierto ámbito funcional y geográfico, de 10 por 100 o más del total de Delegados de personal y miembros de los Comités de empresa, determinando la identificación de los legítimos titulares de la capacidad negociadora para integrar la comisión negociadora. En el caso de los empresarios, las asociaciones que obtuvieran capacidad representativa para integrar la comisión de un cierto ámbito son las que

alcanzaram el 10 por 100 de las empresas y trabajadores (las entidades de Comunidad Autónoma que cuenten con un mínimo de 15 por 100, para las situaciones ya analizadas, en el ámbito comunitario, pueden estar representadas en las negociaciones del ámbito estatal).

El cumplimiento de los referidos requisitos permite a las entidades el derecho de participación en las comisiones negociadoras, conjugando las asociaciones de cada clase y obteniendo, así, la unidad de acción sindical.

El caso de la legislación brasileña, de unicidad sindical, recibe análisis en las conclusiones.

INTRODUÇÃO

O tema desenvolvido nesta dissertação, “Do conteúdo da liberdade sindical consoante o Direito Internacional do Trabalho ao estudo do exemplo espanhol e análise do caso brasileiro”, foi impulsionado, já nos primeiros anos da década de 90, pela observação do acontecimento concorrente de duas ocorrências: uma, a discussão nacional que se travava em torno das prováveis aplicações do contrato coletivo de trabalho no Brasil e, a outra, a conclusão óbvia da necessidade de democratizar o ambiente de trabalho por meio da constância da participação dos trabalhadores nos momentos de deliberação, e em outras freqüentes oportunidades, por quais passam o local de trabalho e a empresa, visando a otimização de sua continuidade e objetivando o encontro de sugestões que, aplicadas, permitam a superação das dificuldades de cada um dos mesmos (que podem ser de ordem econômica, ter relação com o aspecto produtivo, o emprego de tecnologias e a utilização de mão-de-obra especializada, a segurança no trabalho, etc.), uma participação que, intencionando o crescimento do núcleo produtivo, é, em boa parte, favorecida, e encontra aí suas origens, com a prosperidade e a valorização da negociação coletiva livre, direta e espontânea entre os trabalhadores e o empresário (ou seus representantes).

Sobre a primeira questão apontada, interessa, neste momento, reparar que o contrato coletivo de trabalho constitui, em verdade, um incentivo explícito à prática de um procedimento negocial livre, direto e voluntário (como propõem as Convenções nºs 98 e 154 da OIT) entre os dois sujeitos da atividade produtiva - trabalhadores e empresário (ou o seu plural) - , uma negociação que, em síntese, por ser direta, está isenta de intermediações e intervenções dos órgãos dos Poderes

do Estado e que, empregada habitualmente, facilita, sobremaneira, o encontro de soluções para os problemas, podendo ser desenvolvida desde os âmbitos infraempresariais de atividade laboral, como os departamentos e as seções do interior da empresa, até o âmbito superior, o nacional.

A respeito das intervenções e intermediações que aos órgãos das Administrações públicas pode ser deixada a responsabilidade, um bom exemplo seu é a que ocorre durante os trâmites judiciais e que inibem o sucesso da normatização das condições de trabalho pelas próprias partes interessadas - resguardado, é claro, o conteúdo de garantias mínimas e essenciais à existência de um contrato individual de trabalho que será afetado pelo resultado da negociação coletiva, ou seja, as previsões mínimas inafastáveis e inarredáveis como as de segurança no trabalho, de permanência no emprego (das mulheres, gestantes, adoentados, acidentados, deficientes físicos e sindicalizados), dentre outros tantos direitos - que encontra seu desenho no art. 114 da Constituição da República Federativa do Brasil (completado pelo art. 764 da Consolidação das Leis do Trabalho) quando prevê a sentença normativa também para a solução dos dissídios coletivos econômicos ou de regulação (o dispositivo constitucional é muito amplo em sua redação, fazendo com que as determinações do mesmo alcancem este tipo de conflito) quando frustrada a negociação (a negociação a que se refere o artigo constitucional é a que precede a instauração do dissídio coletivo e é promovida extrajudicialmente) e recusada a arbitragem.

Quer dizer, ao Poder Judiciário especializado, o trabalhista, também nos conflitos coletivos não-jurídicos (que não requerem interpretações que se refiram à leis existentes ou convenções em vigor) foi mantido o monopólio da criação normativa, como uma alternativa, é bem verdade, que despreza e não incentiva a diligência das autonomias privadas dos grupos interessados, bastando para isso o malogro das tentativas de conciliação judicial (nem é preciso que se

acentue demasiado com maiores exposições que este tipo de conflito nos países onde há organização sindical em adiantado estado evolutivo, países que admitem a plena eficácia da Convenção nº 87 da OIT, é deixado à solução das próprias partes envolvidas somente, dispensando qualquer acompanhamento das instâncias judiciais, pois, estas têm competência para cuidar dos assuntos que requerem interpretações técnicas especializadas apenas) e a recusa da arbitragem; o mesmo ocorre em havendo a declaração judicial de abusividade de uma greve, posição judicial que tem recebido fundamento no parágrafo 2º do artigo 9º da Constituição Federal brasileira, inviabilizando qualquer tentativa de obtenção da realização de uma negociação através da pressão grevista.

É importante que se diga, ainda, para completar o raciocínio supra, que remédios processuais como estes, aproveitados para solucionar conflitos coletivos, notadamente quando tratarem dos conflitos econômicos, representam um sistema de normatização que não se adapta à concepção de Estado democrático de direito, que mantém, em decorrência de sua própria definição, um ambiente que, reconhecendo ser a mais pura expressão de uma sociedade pluralista, deixa aos grupos que a compõem, as várias e múltiplas coletividades que a integram, espaços para a criação de suas próprias normas, ordenamentos de origem não-estatal que concorrem e têm existência paralela à permanência de leis de origem estatal.

Prosseguindo com a apresentação de alguns obstáculos que o incremento da negociação direta encontrará no Brasil, outros são observados no art. 8º da Constituição Federal e seus incisos: embora o *caput* do art. 8º tenha feito uma determinação simples da liberdade sindical, desobrigada de qualquer tipo de qualificação e caracterização, como todo modelo abstencionista ou autonomista faria, pois, neste não há imposições legislativas de tipo algum pelo Estado no tocante à organização sindical, que é o simples resultado da livre deliberação dos interessados, permitida, portanto, a escolha pela pluralidade de associações, se

acaso for de sua vontade, o inciso II do mesmo artigo reproduz a manutenção da unicidade sindical, onde, agora, à diferença do passado, as organizações representam categorias de trabalhadores (categoria profissional) e de empregadores (categoria econômica) definidas por suas resoluções independentes, e é acompanhado da previsão de que o sindicato não pode ter âmbito de atuação geograficamente inferior à área de um município, o único representante dos trabalhadores que detém o legítimo poder negocial segundo o inciso VI do referido dispositivo.

A unicidade (unidade sindical imposta por lei) está em grande descompasso com o desenvolvimento eficiente da negociação direta porque, esta, depende, cada vez mais, da livre e espontânea composição de interesses, quer dizer, da autenticidade representativa, que particulariza e especifica certas condições e situações tipicamente próprias do trabalho de grupos que, determinados, emergem e se organizam, num ambiente de autêntica liberdade sindical, segundo as conveniências e necessidades dos interessados, no âmbito dos locais de trabalho do interior da empresa, além de outras tantas possibilidades em diferentes âmbitos de atuação. A Lei Maior, nesse ponto, infelizmente não só deixou de reparar as tendências do mundo atual quanto à liberdade de organização dos sindicatos, bem como deixou de reconhecer, porquanto, na prática, ela é verdadeira realidade, que o associativismo sindical brasileiro já apresenta várias e atuantes centrais sindicais (CGT, CUT, USI, Força Sindical) que, mesmo não permitidas pela lei, demonstram que a tendência nacional indica, há tempos, a pluralidade.

A outra preocupação comentada, que se relaciona com a necessária democratização da empresa, que envolve participação nas decisões, co-gestão e produção econômica distributiva, parte das reivindicações crescentes do dia a dia, muitas negadas ou reprimidas pelo conservadorismo ultrapassado que tenta coibir

os avanços em busca do justo equilíbrio que dê dignidade às condições de vida das pessoas, objetivo maior do Estado democrático de direito - a efetivação da cidadania para todos -, é percebida como uma sobrecarga conflitante de mudanças e transformações que leva a sociedade contemporânea a se debater freneticamente entre questionamentos e indagações, sem respostas que possam ser encontradas nos antigos parâmetros, que as atuais realidades fomentam.

O mundo inteiro passa por dificuldades semelhantes, guardadas, é claro, as peculiaridades de cada Nação, e, num esforço permanente para encontrar os fundamentos capazes de proporcionar a todos os homens uma condição de vida socialmente digna (social em seu amplo sentido, alcançando as áreas culturais e econômicas da existência humana), no quadro transtornante das inquietações, entretanto, as indagações recaíram inclusive sobre as relações trabalhistas e a organização dos sindicatos.

As atuais circunstâncias e a verificada ineficácia dos regimes rígidos e intervencionistas, que não acompanharam e não se adequaram às realidades sociais e suas carências, levaram muitos países a optar por uma orientação constitucional democrática que permite a existência da liberdade sindical aprovada na Convenção nº 87 da OIT, garantindo aos interessados trabalhadores e empregadores, a liberdade de escolha por um modelo de organização sindical que melhor se coadune com os seus objetivos.

Esta tendência forte no plano internacional vem sendo verificada nas organizações sindicais desenvolvidas nos países de ambiente democrático mais adiantado, pois, os antiquados modelos intervencionistas, que por meio de imposições legais, impedem as manifestações coletivas da vontade, livre expressão das idéias e opiniões, gerando, por isso, a continuada rejeição e o sistemático descumprimento das normas, fatos demonstrativos da inutilidade e inadequação das mesmas, estão sendo abandonados e, valorizando as autonomias privadas das

diferentes coletividades, andando rumo à saudável manifestação descoberta da sociedade pluralista, deixando o aperfeiçoamento das iniciativas e sua tomada à responsabilidade das múltiplas autonomias coletivas para o encontro de soluções eficazes e adequadas às premências da realidade.

Para tanto, em se tratando das relações que se dão entre os fatores sociais da produção, num movimento que investiga as possibilidades de crescimento dos vários setores econômicos e pretende a justiça na distribuição das rendas, é inevitável a aplicação dos processos participativos nos locais de trabalho. A prosperidade de cada núcleo produtivo depende, em nossos dias, e com ela adquire proporções, da participação ativa e atuante dos trabalhadores que, se ainda não acontece através da co-gestão, é notório, e por isso este assunto aqui é sublinhado, encontra obrigatoriamente seu princípio, seus primeiros passos, com o progresso da negociação coletiva direta, voluntária e espontânea entre o patrão e os trabalhadores vinculados à empresa ou pela prestação autônoma de serviços ou pela eficácia de um contrato individual ou coletivo de trabalho.

Contudo, não é só aí, no nascedouro dos problemas mais ou menos particularizados de pequenos grupos nos locais de trabalho que a negociação coletiva direta deve ter melhoramentos: os processos negociais voluntários e diretos precisam ser também incrementados, além de prestigiados, em quaisquer outros âmbitos de atividade laboral escolhidos livremente pelos interessados (imediatamente interessados) que desejarem dar seqüência ao diálogo (o “diálogo”, resultante da liberdade de expressão e opinião, é atividade típica dos ambientes democráticos ou não-autoritários), ou seja, em unidades de contratação geograficamente superiores aos locais de trabalho.

Entretanto, deve-se notar que a possibilidade ilimitada de formação de unidades de contratação em âmbitos geográfica e funcionalmente maiores que os do local de trabalho, passando pela empresa como um todo e por outra infinita

variedade de unidades de contratação do interior de um município até atingir o mais alto e superior âmbito, o estatal, nacional, só pode ocorrer se for mantido o padrão internacional de liberdade sindical, isto é, se for permitida, aos trabalhadores e empregadores, a escolha pela pluralidade de organizações em todos os possíveis e aspirados níveis de negociação, admitindo a livre composição de interesses e favorecendo, por causa da autenticidade representativa, a realização da negociação direta.

Por fim, convém acentuar que é justamente através do incentivo à prática da negociação espontânea e voluntária em vários ilimitados âmbitos de contratação que muitas alternativas originais têm sido descortinadas para transpor os males econômicos (a solução dos problemas sociais está relacionada em linha direta com a dos econômicos notadamente quando se fala, e também se pretende, no desenvolvimento de uma nova política distributiva¹).

Diante, pois, de todo discernimento exposto, percebe-se que as duas questões que deram causa a este trabalho, a idéia de aplicação do contrato coletivo de trabalho no Brasil e a democratização das empresas em busca de novos caminhos para superar as dificuldades econômicas e sociais, apontam para uma mesma direção, que é a negociação direta entre trabalhadores e empregadores, partindo do interior das empresas até atingir o nível nacional, que só pode realmente prosperar no ambiente de verdadeira liberdade sindical.

Sendo assunto central deste estudo a liberdade sindical, deve-se evidenciar, ainda, que, pertencendo ao grupo dos direitos humanos fundamentais, é reconhecida e divulgada internacionalmente, notadamente pela ativa participação da OIT, e só pode ser verificada em sua plenitude e eficácia se assegurada a

¹ A nova política distributiva: mais empenho, melhor divisão de responsabilidades e distribuição mais eqüitativa das rendas. Além disso, programas sociais desenvolvidos pela empresa.

autonomia privada coletiva dos sindicatos desde o instante de sua constituição, passando pelo desenvolvimento de suas atividades, até o momento de sua extinção.

Todavia, é possível visualizar diferentes situações dependendo do regime jurídico implantado em cada país, dos quais distingue-se claramente dois comportamentos: - num, as autoridades públicas se abstém de legislar a respeito do conteúdo da liberdade sindical ou, no máximo, adotam medidas de incentivo e promoção da organização sindical dos trabalhadores e empregadores, como se observa nos países da Europa ocidental (por exemplo, a Espanha, França, Itália e Portugal); e, noutro, o arbítrio dos poderes políticos, ou por meio do ordenamento constitucional ou através de legislação ordinária, delimita a extensão e o conteúdo da liberdade sindical, criando impedimentos e exigindo o cumprimento de requisitos, como se pode notar em muitos países da América Latina.

No primeiro caso, aos interessados a autonomia privada coletiva é mantida, conferindo-lhes pleno poder decisório sobre o melhor modo de defender seus interesses, a começar pela constituição e estruturação de seus sindicatos e do âmbito de representação dos mesmos, garantindo a autenticidade representativa.

No segundo, percebe-se a relativização da autonomia privada coletiva dos interessados e, neste tipo de situação, destaca-se a impossibilidade de os grupos decidirem livremente sobre a organização dos mesmos, que habitualmente são definidos pelas autoridades governamentais a partir da construção de um sistema oficial de sindicalismo, prejudicando a espontaneidade do mesmo.

Com isso, quer-se dizer, ainda no tocante ao último caso, que a ordenação de um padrão oficial da composição das associações trabalhistas e empresariais, imperativamente oferecido, constitui grave interferência governamental na vida das entidades sindicais, pessoas jurídicas de direito privado, restringindo sua autonomia coletiva e retirando-lhes a capacidade de decidir e escolher o tipo de organização sindical que melhor lhes aprouver.

Para esclarecer e definir o problema crucial que o aludido desrespeito acarreta, basta que se diga que a inexistência da liberdade sindical real, rigorosamente assentada sobre os pilares conceituais internacionais, retirando dos sindicatos o seu livre poder de determinar o tipo de organização sindical de seu interesse, que pode ser una ou plural, desestimula a formação de entidades sindicais autênticas e espontâneas, o que as tornaria legítimas expressões das coletividades se acaso garantido o poder de auto-determinação, e que, se assim fossem, atenderiam tão-só a vontade dos trabalhadores e dos empregadores que representam.

Esta constatação autoriza a afirmação de que aos sindicatos, e somente aos sindicatos, compete a determinação de sua constituição, estrutura e o conseqüente dimensionamento de sua representação: os sindicatos, no verdadeiro ambiente de liberdade sindical, podem resolver sobre o modo de sua organização, escolhendo o sistema de unidade ou configurando a pluralidade sindical. Neste caso, preferindo a fundação de sindicatos vários, podem ser eles: profissionais, por setores da produção econômica (categorias), de empresa ou de profissões diversas no mesmo âmbito territorial de atuação, que pode ser local, regional, nacional, de primeiro, segundo ou terceiro grau ou, até mesmo, internacional, sem a fixação prévia legislativa de limitações, a não ser as dispostas pelas próprias associações unicamente.

A pluralidade de organizações sindicais, que é resultado da manutenção da liberdade sindical real, tem sido proclamada como sistema típico das democracias avançadas. Há duas verificações a seu respeito, que podem ser apresentadas desde já, demonstrativas da correta avaliação de tal afirmação e que percebem a democracia como um ambiente participativo num sentido amplo que supera, abrangendo, a concepção de um regime de governo: a sociedade pluralista tem garantidos no ambiente democrático espaços para suas manifestações,

porquanto a democracia, admitindo divergências e dissidências, permite a existência coletiva organizada de posições ideológicas diferentes e o livre poder de escolha ou opção por alguma delas (daí, consequência óbvia, o pluripartidarismo, a pluralidade de religiões, o plurisindicalismo, etc.); 2) além disso, o poder decisório que o ambiente democrático confere às pessoas (individuais e coletivas), no caso do sindicalismo, não se coaduna com, por exemplo, contribuições sindicais impositivas e a unicidade sindical, ambas determinadas pela lei e não pelos próprios interessados.

Se a escolha pela unidade de organização e de ação é de livre e espontânea vontade dos trabalhadores ou empregadores, a autonomia privada das coletividades é respeitada.

E, também respeitada a autonomia coletiva, se a vontade ou da classe trabalhista ou da classe patronal for a opção por uma organização sindical plúrima, é necessário que sejam definidos os expedientes que permitirão a manutenção da unidade de ação dos múltiplos sindicatos nomeadamente nos momentos de negociação coletiva de âmbito de atuação nacional e de participação institucional nas consultas que o governo realiza, segundo a orientação da OIT.

Para tanto, vários mecanismos são identificados, dos quais cita-se, por exemplo, as seguintes alternativas, que visam a indicação do sindicato mais representativo ou dos sindicatos mais representativos que obterão legítima capacidade para atuar em nome dos trabalhadores ou empregadores de um determinado âmbito de negociação: - a importância numérica dos membros efetivos do sindicato, - a determinação do sindicato mais representativo por meio de eleições (a escolha do sindicato majoritário); - a sucessão; - a formação de comissões de negociação onde todos os sindicatos participam.

Todas essas variações arroladas, utilizadas num ambiente de pluralidade organizacional, objetivam o alcance da unidade de atuação dos

sindicatos, configurando, assim, o modelo denominado articulação, um sistema que consegue conciliar a unidade e a pluralidade sindicais (aquela passa a ser de ação e esta, apenas, de organização).

Entretanto, esta discussão até agora erguida suscita um questionamento que só adquire precisão com a análise de situações concretas.

No entanto, embora nesta introdução se tenha admitido que o ordenamento constitucional brasileiro ainda reserva fortes características intervencionistas à manifestação livre, na prática, do conteúdo da liberdade sindical pelos interessados e se tenha apontado alguns exemplos demonstrativos dos obstáculos legais presentes, impedimentos que, retirando o livre poder de escolha dos trabalhadores e dos empregadores, impõem limites à organização dos sindicatos e, por conseguinte, à plena realização da negociação direta, espontânea e voluntária adequada às grandes variações de nosso tempo e à intensa multiplicação dos centros de interesse que surgem com as mudanças nos relacionamentos que se travam entre os dois sujeitos da produção, uma das preocupações da qual se falou que deu causa a esta dissertação, não é objetivo deste estudo uma dedicação extensa, análoga a de um capítulo, à análise do caso brasileiro, ao qual serão dedicadas reflexões durante a apresentação da conclusão apenas.

Isso porque, questões sobre a dificuldade e a resistência em dar à liberdade sindical definida no Brasil um definitivo padrão acorde com a realidade nacional e que acompanhe as instâncias urgentes da atualidade constituem debates sobre os quais todos já têm noções muito bem definidas depois do transcurso de mais de oito anos contados desde a promulgação da Carta constitucional brasileira em vigor e, ademais, porque, divulgados, são explorados largamente nas obras de respeitáveis autores brasileiros, dos quais faz-se referência a: Amauri Mascaro Nascimento, Arnaldo Süsskind, Arion Sayão Romita, Wilson de Souza Campos Batalha, Orlando Teixeira da Costa, Octávio Bueno Magano, Roberto Barretto

Prado, Eduardo Gabriel Saad, Milton Martins, Segadas Vianna, Carlos Alberto Gomes Chiarelli, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, Rosita de Nazaré Sidrim Nassar, Georgenor de Souza Franco Filho, Antônio Álvares da Silva, Hermes Afonso Tupinambá Neto, Anna Britto da Rocha Acker, Mozart Victor Russomano, Aluísio Rodrigues, Azis Simão, Roberto Araújo de Oliveira Santos e outros. Além disso, ainda e sobretudo, porque, devido a profundidade e exaustivo estudo desenvolvido por todos os capítulos da presente dissertação, foi possível cumprir perfeitamente todos os objetivos propostos erguidos nesta introdução, sem o desenvolvimento de um quarto capítulo, relativo ao caso brasileiro, dispensando-o, por conseguinte.

Outrossim, cumpre explicar também que esta dissertação concedeu, desde o primeiro capítulo, espaços demonstrativos de que a liberdade sindical desenvolvida pela OIT alcança também os servidores públicos, quer dizer, todos os trabalhadores a serviço das Administrações públicas, e que este aspecto do estudo de dito direito fundamental, que não faz distinções e nem discriminações entre seus titulares, aqui, recebeu importância e foi motivado pelas ocorrências histórico-sociológicas verificadas no Brasil e as reivindicações que das mesmas advieram e que, ainda, esperam respostas: a seqüência de greves da polícia federal por todo território nacional e das delegacias de polícia em 1993 e o pedido continuado dos funcionários públicos de atendimento ao direito de negociação direta com as administrações, direito assegurado pelo conteúdo da liberdade sindical consoante o Direito Internacional do Trabalho.

Feito estes esclarecimentos, já se pode anunciar que o OBJETIVO GERAL desta pesquisa constitui o levantamento do complexo conteúdo da liberdade sindical segundo o Direito Internacional do Trabalho, o estudo de seu funcionamento em um país que mantenha desenvolvida organização sindical

pluralista e inferir algumas conclusões a respeito do modelo de sindicalismo que se mantém no Brasil.

Os OBJETIVOS ESPECÍFICOS propostos correspondem aos seguintes:

1 - A constatação de que a autêntica liberdade sindical, conforme os padrões internacionais, permite a concorrência de sindicatos em um mesmo âmbito territorial e funcional (industrial - de categoria -, profissional ou de ofícios vários) de atuação;

2 - A verificação de que o ambiente plúrimo precisa adotar critérios que proporcionem a identificação dos sindicatos que obterão a legítima capacidade representativa para atuar nos momentos de negociação coletiva, solução de conflitos e de participação institucional, mantendo, com a criação destes mecanismos, a pluralidade e estimulando a unidade de ação das múltiplas organizações existentes em cada âmbito de contratação;

3 - A observação de que o modelo de organização sindical denominado articulação, que concilia a pluralidade de entidades e a unidade de ação, admite a formação de ilimitados âmbitos de contratação, que podem existir desde o local de trabalho do interior da empresa até o nível estatal, dependendo, para tanto, unicamente da vontade dos interessados e de sua avaliação quanto as conveniências, uma prática bastante conhecida do funcionamento deste modelo nos países que preservam o sindicalismo em evoluído estado, em consonância com a Convenção nº 87 da OIT;

4 - Conhecer a solução encontrada em algum avançado modelo de organização sindical pluralista, encontrando as possibilidades de formação de unidades de contratação e descobrindo os modos (ou o modo) de tornar uma a atuação dos vários sindicatos nas mesmas;

5 - Saber como é desenvolvida a negociação coletiva nos ambientes de trabalho das empresas e quais as representações que, legitimadas, podem integrar a comissão negociadora neste âmbito de atuação empresarial e infraempresarial deste mesmo ordenamento eleito;

6 - Através deste estudo, considerando o conteúdo da liberdade sindical consoante o Direito Internacional do Trabalho e o exemplo espanhol, destacar os aprendizados úteis que podem ser destacados para o caso brasileiro.

Convém informar, neste instante, que o país que se escolheu para a análise de sua legislação sindical vigente foi a Espanha.

A Espanha conheceu a Revolução Industrial mais tardiamente que outros países da Europa e experimentou o autoritarismo corporativo que amortizou o sindicalismo plural e espontâneo durante o regime do General Franco. No entanto, na clandestinidade, o pluralismo sindical retomou seu desenvolvimento e, posteriormente, com a volta da Monarquia, legitimada pelo povo espanhol, a organização sindical plúrima foi oficializada e, assim, seguindo as orientações da OIT, foram estabelecidos os critérios que permitem a identificação dos sindicatos que obterão legitimidade para tomar parte nas comissões de negociação, estatuinto, por fim, o modelo de organização sindical denominado articulação.

Outra qualidade muito típica e própria do ordenamento espanhol, que também incentivou seu estudo, é a presença, nos locais de trabalho e na empresa, das representações unitárias extrasindicais que têm legítima capacidade representativa para negociar em nome dos trabalhadores diretamente com o empresário ou seus representantes, dando origem às menores unidades de contratação: a empresarial e a infraempresarial.

As outras ilimitadas possíveis unidades de contratação formam-se nos âmbitos de negociação supraempresariais. Por isso, devido a multiplicidade de

entidades interessadas, a concorrência de unidades representativas na Espanha é resolvida com a determinação dos sindicatos de trabalhadores mais representativos com base no resultado obtido nas eleições para representantes de pessoal nos locais de trabalho e na empresa - Delegados de pessoal e membros dos Comitês de empresa -, que deve ser de 10% ou mais eleitos na unidade em que será processada a negociação para a qual funcionará, depois de chamados os sindicatos que conquistaram a legítima capacidade negocial, a comissão negociadora. Outrossim, quando o âmbito do processo negociador for o estatal, as entidades sindicais de Comunidade Autônoma podem participar desde que cumprida a condição de que o percentual a que se fez referência seja de 15%.

Para identificar as associações empresariais mais representativas que participarão da comissão, o percentual mínimo, 10%, é demonstrativo da quantidade de empresários e de trabalhadores que serão afetados pelo resultado da negociação em uma determinada unidade de contratação. No âmbito estatal de negociação, os sindicatos e as associações empresariais de Comunidade Autônoma também podem participar desde que apresentem um percentual superior (15%) e não se encontrem federados ou confederados às entidades do âmbito estatal de implantação.

O somatório de todas estas observações relatadas, que tiveram início com aquelas duas preocupações citadas anteriormente, que levaram à certeza da inevitabilidade de aprimorar a negociação direta entre os fatores sociais da produção, deixando ilimitada a possibilidade de formação de unidades de contratação, como ocorre habitualmente nos países de avançado sistema de pluralidade sindical, onde o mais puro conceito de dita liberdade é conservado, conduziram à consecução deste trabalho, que oferece no Glossário, antes da exposição de seus capítulos, a fundamentação teórica indispensável à leitura desta dissertação relativa à apresentação de categorias compreendidas nas áreas de

estudo da Teoria Geral do Estado, do Direito Constitucional e do Direito do Trabalho, ultrapassando o simples oferecimento de conceitos operacionais, para, logo após o desenvolvimento histórico do reconhecimento da liberdade sindical como um direito humano fundamental, conhecer o significado que esta liberdade tem garantido hoje pelo Direito Internacional do Trabalho, encontrar os graus de complexidade que pode assumir nos seus ângulos de manifestação individual e coletivo e a possibilidade, porque depende unicamente da vontade dos interessados, que tal direito confere aos trabalhadores e empregadores, de constituir uma organização sindical plúrima, que, necessariamente, de acordo com as previsões da OIT, deve manter a unidade de ação dos sindicatos, e, por último, conhecer o funcionamento do modelo de organização sindical espanhol, denominado articulação.

As fontes utilizadas para este exame são as referências bibliográficas sobre o Direito do Trabalho, especialmente o coletivo, o Direito Constitucional, os instrumentos normativos da Organização Internacional do Trabalho que aqui são mais relevantes - as suas Convenções n^{as} 87, 98, 135, 151 e 154 - e a observação das disposições legislativas, condizentes ao tema, da Espanha.

O método de abordagem utilizado neste trabalho é o indutivo, enquanto que os métodos de procedimento são o histórico, o descritivo e o crítico,

ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

Esta dissertação foi estruturada em três capítulos, cuja exibição é precedida pelo oferecimento do glossário, que apresenta desenvolvimento teórico às seguintes categorias absolutamente necessárias para a leitura deste trabalho: Cidadania, Conceito de trabalho, Democracia, Trabalho e Democracia, Estado democrático de direito, Direitos fundamentais do homem, Direitos sociais, Direito do Trabalho, Direito coletivo do trabalho, Direito sindical e Sindicato, guardando como proposta o alcance dos objetivos acima expostos.

O primeiro capítulo, “Liberdade sindical: origens e fontes”, dedica-se ao necessário relato histórico dos fatos e documentos que promoveram a formação da concepção que se tem hoje de liberdade sindical, uma evolução que, paralela aos avanços da humanidade, deu origem ao Direito Internacional do Trabalho, cuja maior fonte normativa encontra-se nas Convenções ditadas pela OIT. Destas, as de nº 87, 98, 135, 151 e 154 foram identificadas como as de maior relevo para analisar a complexa amplitude do conteúdo da liberdade sindical por cuidarem, respectivamente, dos seguintes assuntos: - a definição das condições necessárias à existência de um sindicalismo espontâneo e autônomo em relação ao Estado; - o modo de operacionalizar e garantir a liberdade sindical dos trabalhadores perante o empregador e a preocupação em promover processos de negociação coletiva e voluntária; - a proteção aos representantes dos trabalhadores na empresa; - o direito de organização sindical dos servidores públicos, dos trabalhadores das Administrações públicas; - a promoção da negociação coletiva direta e voluntária entre as partes interessadas.

O segundo capítulo, “Liberdade sindical e articulação”, examina o conteúdo da liberdade sindical resgatado dos documentos normativos expedidos pela OIT estudados no primeiro capítulo e oferece a este direito fundamental discernimento em seus dois ângulos de manifestação e compreensão, o individual e o coletivo, desde o conceito e a natureza jurídica de sindicato até a extensão do poder normativo das associações sindicais e o conflito entre a ordem jurídica estatal e a liberdade sindical, demonstrando a certeza incontestável da tendência à uma organização sindical pluralista, salvo se os interessados por ela não optarem. Feito isso, depois de diferenciada a terminologia usual para caracterizar um modelo sindical, este capítulo passa a analisar as orientações da OIT no sentido de encontrar mecanismos que mantenham a ação das entidades una em uma organização plural de sindicatos.

Passa a ser, então, dedicada atenção à conciliação da pluralidade de entidades e da unidade de ação que, no que tange à organização sindical, resulta no modelo denominado articulação, que só acontece nos países onde a liberdade sindical é a completa expressão das determinações da OIT, valorizando a autonomia da vontade das coletividades. Este modelo, além de ampliar as possibilidades de formação de diferentes unidades de contratação por todos os âmbitos de atividade laboral, é acompanhado da plena utilização de iniciativas tomadas pelos próprios interessados que garantam a auto-suficiência econômica dos sindicatos e da valorização da autonomia negocial (em amplo sentido, a negociação soluciona e previne conflitos) dos grupos objetivando, inclusive, a solução dos conflitos econômicos, além da finalização de um contrato coletivo de trabalho e da participação institucional.

Neste segundo capítulo são oferecidos vários exemplos de distintos ordenamentos de diferentes nações do mundo e faz-se alusão aos aspectos de fundamental importância relativos ao direito sindical brasileiro.

O terceiro capítulo, "Liberdade sindical: o exemplo espanhol", após a apresentação da introdução histórica sobre a evolução do Direito sindical na Espanha, passa a analisar o conteúdo da liberdade sindical desenvolvida neste país após a Constituição de 1978, que conferiu aos trabalhadores e empregadores o direito de resolver sobre a existência de múltiplas organizações sindicais.

No entanto, no ambiente plural da Espanha, o conteúdo global da liberdade sindical apenas é alcançado com o estudo dos mecanismos que foram desenvolvidos para certificar a unidade de ação dos sindicatos e das associações empresariais, como comanda a OIT.

A unidade de ação é assegurada com o uso do critério da maior representatividade dos sindicatos. Os sindicatos mais representativos, que obterão a legítima capacidade negocial para participar nas comissões de negociação, são aqueles que conseguirem atingir como resultado nas eleições para representantes de pessoal nas empresas 10% ou mais de Delegados de pessoal e membros dos Comitês de empresa em uma determinada unidade de contratação, ou seja, num certo e determinado âmbito funcional e territorial de atuação superior aos âmbitos empresarial e infraempresarial, pois, nestes, têm legitimidade para negociar em nome dos trabalhadores as representações unitárias extrasindicais de empresa, os Delegados e os Comitês.

Para as associações empresariais a maior representatividade é medida com a consideração do número de empresários e de trabalhadores que serão afetados em uma determinada unidade de contratação, isto é, em um certo e determinado âmbito funcional e territorial de negociação. Nos âmbitos empresarial e infraempresarial tem legitimidade negocial o empresário ou seus representantes.

A unidade de ação é então configurada, após a verificação dos graus de representatividade de cada entidade concorrente e a conseqüente identificação

dos sujeitos titulares da capacidade representativa para um determinado âmbito supraempresarial, com a formação da comissão de negociação.

Por último, finalizando, será exibida a Conclusão, que apresenta em sua quarta parte a análise do caso brasileiro.

E, seguem os Anexos e as Referências Bibliográficas, apresentadas as conclusões.

GLOSSÁRIO

1. Cidadania

Em seu sentido amplo, cidadania constitui o fundamento da primordial finalidade do Estado democrático de direito, que é possibilitar aos indivíduos habitantes de um país seu pleno desenvolvimento através do alcance de uma igual dignidade social e econômica.

O conceito amplo de cidadania está conectado e conjugado, porque encontra aí seus princípios básicos estruturantes, aos conceitos de democracia e de igualdade.

O princípio da igualdade disciplina todas as atividades públicas e tem aplicação direta nas relações privadas que ocorrem entre os cidadãos, impondo, para torná-lo real, a proibição de discriminações e a eliminação das desigualdades fáticas nos planos social e econômico, proporcionando a todos os cidadãos igual condição de vida e mesma posição perante o Estado democrático.

E, também para a realização da cidadania, o princípio democrático torna indispensável a participação popular nas tomadas de decisão.

A cidadania, no Estado democrático de direito, efetivada, oferece aos cidadãos, igualmente, o gozo atual de direitos e a obrigação do cumprimento de deveres, que, em síntese, podem ser assim apresentados: 1) todo o cidadão tem sua existência acompanhada do exercício de direitos fundamentais e do direito de participação, isto é, de ser consultado para as tomadas de decisão que dizem respeito à direção da sociedade em que vive; 2) o exercício de todos os direitos inerentes ao Estado de direito democrático e do direito de participação é

acompanhado dos deveres de contribuir para o progresso social e de acatar e respeitar o resultado final de cada consulta.

2. Conceito de trabalho

A palavra trabalho em nossa língua origina-se do vocábulo *tripalium* do latim vulgar. Feito de três paus aguçados com pontas de ferro, *tripalium* era o instrumento utilizado pelos agricultores para bater os cereais e processá-los.

Os dicionários, contudo, registram *tripalium* apenas como instrumento de tortura, porque assim teria sido originariamente ou se tornado depois de seu uso na agricultura; e, parece que o significado da palavra trabalho entendido como peso, fadiga e castigo é oriundo da utilização de tal ferramenta como meio de tortura.

No entanto, é sabido que foi só depois do início da escravidão, propagada pelas guerras e a aristocracia entre os egípcios, gregos e romanos, que o trabalho humano (a vida ativa explicada por Aristóteles) perdeu a exaltação de seu valor social e religioso. Até então o trabalho era visto como atividade que agradava os deuses, criava riquezas e promovia a independência dos homens.

A partir dessa decadência conceitual da palavra trabalho muitos pensadores seguiram a esteira de Homero, Platão e Aristóteles, durante o desenrolar da história da humanidade, para continuar explicando a atividade física como expiação, penitência e penosidade.

Entretanto, o permanente desenvolvimento técnico, econômico e político tem sido acompanhado da exigência de superar noções antiquadas e de expandir o conceito de trabalho para oferecer-lhe um sentido mais amplo e mais evoluído através da conversão de valores: requer-se a valorização do trabalhador como indivíduo consciente, pensante e criativo, cuja presença é essencial para o

crescimento também da coletividade e que, assim sendo, tem reconhecida sua função social.

Dessa premissa básica é possível deduzir três aspectos que o que se nomeia de trabalho envolve.

Uma de suas características, talvez a mais evidente, reveladora de seu aspecto biológico, é que o trabalho compreende o exercício de uma atividade humana sobre o mundo exterior para a satisfação, primordialmente, das necessidades vitais dos homens; ou seja, constitui, o aspecto biológico do trabalho, a atuação do homem sobre a natureza, realizando alterações, por vezes destruições, para construir os benefícios indispensáveis ao suprimento das carências individuais e coletivas dos seres humanos.

Além do de ordem biológica, existe um segundo aspecto, o de ordem psicológica, que faz com que o homem atinja, por meio do exercício de seu próprio trabalho ou da obtenção dos frutos deste, a auto-realização. Um fator que contribui para a sua efetiva ocorrência é a dimensão criadora e inventiva do trabalho humano, que aproveita e aprimora os talentos individuais.

Por último, a junção dos dois aspectos, o de ordem biológica e o de ordem psicológica, confere ao trabalho um terceiro, assegurando-lhe um caráter sociológico que, tornando presente o auxílio mútuo e o espírito de colaboração entre os homens, permite aos indivíduos e aos grupos que se congregam o progresso de seus objetivos e os vínculos da solidariedade, assegurando, por conseguinte, a vida social e possibilitando o crescimento coletivo.

É o concurso desses três fatores, que caracterizam o trabalho humano, que determina a realização de um trabalho pleno em criatividade e satisfação e permite o sustento de uma vida digna para todos, além de significar entendimento imprescindível à concretização da empresa democrática.

3. Democracia

É a forma de governo, a democracia, onde o povo é o detentor do poder, é o senhor de seu próprio destino, ou seja, o povo governa a si mesmo, diretamente mediante as técnicas de consulta popular ou indiretamente através de seus representantes, funcionários, mandatários do povo, seus eleitos para a administração dos negócios públicos de acordo com a vontade popular, preservando, portanto, a soberania da mesma.

Democracia é uma forma de vida social que exige a cooperação na coexistência que há entre os indivíduos membros de uma organização estatal; supõe, como fundamentos, a liberdade e a igualdade.

É preciso observar, no entanto, que esta concepção apresentada constitui o sentido formal ou estrito de democracia, que a compreende como um sistema de organização política somente.

Entretanto, há também um sentido substancial ou amplo de democracia, ao qual também deve ser dada atenção, que a entende como um ambiente de vida social cuja base encontra-se na admissão, na garantia e na efetividade dos direitos fundamentais da pessoa humana.

Esse ambiente só é tornado real através da observação de vários postulados que lhe são essenciais, dentre os quais, destaca-se: 1) a valorização e atualidade da dignidade do homem e o reconhecimento da importância de dispensar a todos tratamento fraterno, igualitário e não discriminativo; 2) a confiança nos talentos e possibilidades latentes dos homens; 3) a segurança e o crédito nos valores institucionalizados pelas massas, como fundamentos para o progresso do bem comum e o alcance da justiça; 4) a aceitação da legitimidade das decisões tomadas por meio de processos racionais e participativos de deliberação, com o consenso da maioria, que constitui o reflexo, o resultado de debates livres entre todos; 5) o respeito aos grupos minoritários; 6) e, a compreensão de que todo

o interesse geral é a síntese dos diversos interesses e idéias dos indivíduos e grupos que integram a sociedade pluralista.

Nota-se, portanto, que o conceito amplo de democracia não a concebe como sendo especificamente política, pois, os direitos desta ordem não terão verdadeira validade enquanto não for assegurada e efetivada a dignidade dos homens, garantindo-lhes uma condição de vida que proporcione e assegure, concomitantemente, a igualdade entre todos os membros da sociedade através de uma situação econômica apropriada, que confirme em suas existências o exercício dos direitos sociais, uma projeção dos direitos individuais, também conhecidos como direitos de liberdade, no âmbito social.

4. Democracia, Trabalho e

Os postulados básicos do ambiente democrático podem ser assim simplificados: 1) a igualdade entre todos; 2) o direito que cada um tem de ser sempre consultado, em qualquer circunstância; 3) o dever de cooperação para o progresso da vida social.

Do conceito amplo de democracia decorre, como já foi abordado, predicados que não são inerentes apenas aos direitos políticos, pois é realidade que também está inserida no pleno exercício dos direitos econômicos, sociais e culturais.

Seguindo estas observações, nota-se que também a economia industrial acabou demonstrando que o local de trabalho, a empresa, além de sua inegável função social, mantém em seu interior uma natureza política que, pouco a pouco, foi sendo reconhecida.

Cumprindo, para justificar tal assertiva, desenvolver uma explanação.

O regime democrático guarda, como verificação prática, a incompatibilidade com qualquer tipo de autoritarismo e supremacia de um grupo

ou de alguém sobre os demais, porque não admite a falta de igualdade entre os cidadãos, que são consultados em todas as situações. Contudo, cabe apenas lembrar que toda a organização democrática é administrada por meio da repartição de competências, da qual resulta a hierarquia de funções.

Numa organização produtora de utilidades, bens e serviços, como a empresa, observa-se idêntica situação. A falta de igualdade entre as partes é incompatível com a formação e persistência de um negócio jurídico bilateral, como é o contrato de trabalho. Além disso, já que a igualdade entre as partes é corolário do mesmo, inadmissível pensar em supremacia e autoritarismo de uma delas sobre a outra. No entanto, como toda a organização, a empresa tem seus interesses administrados a partir da repartição e distribuição de competências, de modo que, inevitável, também aí, é a presença da hierarquia.

Imperioso é destacar, entretanto, que essa observação a respeito da hierarquia de funções não anula a exigência dos tempos, que pedem, cada vez mais, a prática da empresa democrática, no interior da qual se institui a participação dos trabalhadores nos órgãos diretivos da empresa.

A atual economia é acompanhada de grandes exigências sociais e mostra, todos os dias, que os trabalhadores têm o mais legítimo interesse em ver a empresa onde executam suas atividades bem administrada porque, a defesa de seus próprios interesses tem íntima relação com aqueles que correspondem aos da empresa.

Assim, é o interesse comum, de empresários e de trabalhadores, que justifica a participação destes últimos na regulação das relações de trabalho e na administração da organização produtiva que lhes diz respeito e à qual estão vinculados, com acesso às informações sobre os aspectos financeiros e econômicos da empresa.

A integração dos trabalhadores no desenvolvimento da empresa e em sua estrutura, empregados, autônomos e dirigentes, através da utilização das técnicas democráticas de participação na tomada de decisões, além da participação nos lucros, constitui condição absolutamente necessária para a superação da crise econômica e o encontro de soluções para os problemas sociais.

5. Democrático de direito, Estado

Estado democrático de direito é a qualificação do Estado com duas idéias indissociáveis: a prévia regulamentação legal e a democracia.

Constituindo uma organização política onde a vontade popular é soberana e onde é verificável a dignidade da pessoa humana e a efetividade dos direitos e liberdades fundamentais, perfazendo uma sociedade justa, solidária e igualitária, o Estado democrático de direito assim o é em virtude da unificação daquelas duas citadas componentes, que constituem, respectivamente, o Estado de direito e o Estado democrático.

O Estado de direito denota a subordinação de toda a atividade estatal a uma regra jurídica preexistente, ou seja, a legalidade é inseparável desta forma de Estado, pois, o exercício do poder tem seu controle e fundamento na lei, expressão da vontade geral.

O Estado democrático, por sua vez, tem base na supremacia da vontade popular, que é conhecida por meio da participação de todos nas tomadas de decisão em todas as instâncias do poder. Tal participação, que não está alheia aos fins e objetivos do Estado, pode ser feita individualmente ou através de organizações sociais e profissionais para conferir a todo sistema legal a legitimidade. Além disso, a democracia, que se estabelece com a participação do povo na direção do Estado, torna-se plena quando estendida aos setores econômico e social.

A respeito da legitimidade, como foi dito há pouco, que está alicerçada na ampla e efetiva participação do povo no exercício do poder e na produção legislativa, manifestando livremente, no resultado de cada pesquisa, um consenso geral sobre a configuração do próprio Estado, resta dizer que a descoberta do interesse comum, síntese de uma grande diversidade de interesses, o consenso, só é possível porque o Estado democrático de direito reconhece que, na realidade, toda a sociedade é pluralista.

Daí que a maior finalidade do Estado democrático de direito é o aprofundamento da democracia participativa para atingir a igualdade real entre todos, efetivando a completa democracia econômica e social, que se consubstanciam: no caso da democracia econômica, no planejamento democrático da economia com a participação e intervenção dos cidadãos de um modo geral e especialmente dos trabalhadores no controle e gestão dos vários setores da produção; e, na área social, na total satisfação das prestações sociais, tais como saúde, habitação, segurança e educação, e na correção de suas desigualdades.

6. Direitos fundamentais do homem

A expressão direitos fundamentais do homem designa um conjunto de prerrogativas fundamentalmente importantes e iguais para todos os seres humanos, cujo principal objetivo é assegurar uma convivência social digna e livre de privações.

Tais direitos não são apenas comuns a todos os cidadãos de uma determinada unidade política: possuidores de um sentido universalmente importante, seu conteúdo formaliza princípios de um direito que é ordinário a todos os povos do mundo, pois todos os homens são iguais.

Os direitos fundamentais do homem representam, em verdade, situações reconhecidas juridicamente sem as quais o homem é incapaz de alcançar

sua própria realização e desenvolvimento plenamente. Consistindo o resultado da luta dos homens por um direito ideal, justo e humano, foram e vão sendo aperfeiçoados e estendidos ao longo do tempo, isto é, sua evolução acompanha a história da humanidade.

Designam, portanto, direitos que, assim considerados, são erguidos constantemente diante do poder estatal, limitando a ação do Estado, e que tem como fonte a vontade soberana de cada povo; no entanto, não são estabelecidos pelas Constituições dos Estados, que apenas os reconhecem, declaram e garantem, já que sua realidade é relativamente anterior à existência do próprio Estado, um simples instrumento a serviço da coletividade, o qual deve respeitá-los, pois pertencem a uma ética de vida, a uma ordem moral de vida dos homens, que os descobrem, aperfeiçoam e nesta moral os transformam, dando-lhes convicção de acordo com a sua própria experiência em busca do ideal.

Os direitos fundamentais do homem estabelecem faculdades da pessoa humana que permitem sua breve classificação do seguinte modo: 1) os direitos de liberdade, como por exemplo, a liberdade de consciência, de propriedade, de manifestação do pensamento, de associação, etc; 2) os direitos de participação política, tais como a igualdade de sufrágio, o direito de voto e de elegibilidade, o direito de petição, entre outros; 3) os direitos sociais, que abrangem os direitos de natureza econômica, como por exemplo, o direito ao trabalho, de assistência à saúde, à educação, etc; 4) os direitos chamados de quarta geração, por exemplo, o direito à preservação do meio ambiente e à qualidade de vida.

7. Direitos sociais

Os direitos sociais são uma das dimensões que os direitos fundamentais do homem podem assumir. Seu objetivo é concretizar melhores condições de vida ao povo e aos trabalhadores demarcando os princípios que

viabilizarão a igualdade social e econômica, erradicando as diferenças entre os homens, normalizando situações e oferecendo dignidade à vida de todos.

Os direitos às liberdades têm um conteúdo negativo e correspondem à áreas que estão isentas das possíveis ingerências do Estado; este recebe a ordem de não-fazer para que tais prerrogativas, que oferecem autonomia aos homens, possam existir.

Os direitos sociais, por sua vez, consistem um programa para fazer, realizar e contribuir, por parte dos órgãos estatais, em benefício dos membros da sociedade política. Constituem direitos positivos, direitos dos cidadãos à prestações ou atividades do Estado; contudo, contrapô-los aos direitos às liberdades individuais e coletivas como sendo obrigações de apenas o Estado executar, seria um erro.

Para compreender esta afirmação é suficiente reparar que, embora boa parte dos direitos sociais, tais como à segurança, ao ambiente, ao trabalho, à saúde, à habitação, à assistência judiciária, à educação e outros, enumerem sempre, nas Constituições políticas, obrigações de o Estado fazer para a sua manifestação, existem direitos cujo destinatário é a generalidade dos cidadãos, como os direitos relativos à criança, à adolescência, aos idosos, aos deficientes e à família, que preceituam obrigações onde a sociedade, ao lado do Estado, é pessoa participante da efetivação dos mesmos.

Os artigos 22 e 28 da Declaração Universal dos Direitos do Homem apresentam como direitos sociais: o direito à segurança social e à satisfação dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à dignidade da pessoa humana e ao livre desenvolvimento de sua personalidade; direito ao trabalho e à escolha deste, o direito à satisfatórias condições de trabalho e de proteção ao desemprego, o direito a um salário digno que seja capaz de suprir as necessidades essenciais do trabalhador e as de sua família, o direito à liberdade sindical, o

direito à uma jornada de trabalho justa; férias, descanso remunerado e lazer, previdência e seguridade social; direito à cultura e educação, além de instrução técnica e profissional; direito à efetivação plena dos direitos fundamentais.

8. Direito do trabalho

O Direito do Trabalho é todo complexo de princípios e normas jurídicas que, tutelares das atividades que envolvem o trabalho humano remunerado, disciplinam as relações de trabalho e os fatos jurídicos delas decorrentes entre empresários e trabalhadores ou entre os órgãos coletivos que os representam e de ambos com o Estado, buscando a justiça no trabalho.

Conhecendo grande processo de expansão, o que o faz disciplinar não só as relações de emprego mas as de trabalho também, abrangendo e abraçando, além dos trabalhadores permanentes e subordinados chamados empregados, igualmente, todos e quaisquer trabalhadores que careçam de proteção social, até mesmo autônomos, eventuais, estivadores e menores aprendizes, o Direito Laboral constitui um modo de o Estado intervir na questão social trabalho e assegurar àqueles um regime de defesa aos seus direitos e interesses frente ao empresário, numa mesma e igual posição e contra suas prepotências.

Para introduzir na prática do contrato de trabalho um conteúdo mais favorável aos interesses dos trabalhadores, proteger sua pessoa, sua saúde e bem-estar, e realizar o necessário equilíbrio nas relações que são decorrentes da atividade laboral, o Direito do Trabalho tem feito profundas limitações ao princípio da liberdade contratual, pois, em toda a negociação, a parte sempre em desigual e precária condição é o trabalhador, especialmente quando se trata de uma contratação individual.

Dá ser possível visualizar uma grande divisão interna nesta área do Direito: o Direito Individual do Trabalho e o Direito Coletivo do Trabalho.

9. Direito coletivo do trabalho

A intervenção estatal nas relações de trabalho, para proteger e tutelar a sua parte mais fraca, o trabalhador, mostrou-se quase sempre ineficaz e em permanente atraso em relação à realidade, em contínua inadequação às necessidades sociais, porque, normalmente, apresentando, quando muito, apenas soluções individuais, não conseguiu atingir de modo apropriado os problemas coletivos dos trabalhadores.

Além desse aspecto, há outra dificuldade que o Direito Individual do Trabalho não resolveu: não fornecendo a segurança necessária ao trabalhador para negociar com a sua contra-parte o empresário e não sendo capaz de tornar verdade a igualdade entre ambos já no instante da contratação e menos ainda durante a vigência do contrato de trabalho, acabou constrangendo aquele primeiro à resignação e à submissão a um contrato de adesão para trabalhar e garantir sua subsistência.

Com esta constatação fática, o contrato individual de trabalho deixou de ser visto como o instrumento adequado para garantir e proteger os interesses dos trabalhadores, que passaram a tomar a iniciativa de criar as regras que lhes trouxessem efetivo amparo. A auto-legislação passou então a existir entre os grupos, que se organizaram para negociar diretamente com o empresário ou o seu representante, constituindo, esta diligência, o Direito Coletivo do Trabalho que, configurando uma grande transformação no Direito do Trabalho, proporcionou a igualdade entre os partícipes da produção no plano da negociação dos interesses recíprocos.

Esse fenômeno acabou alterando o papel do Estado no Direito do Trabalho, pois, agora, a proteção que a autoridade política pode oferecer aos trabalhadores é indireta, ocorrendo quando a ordem jurídica estatal, reconhecendo

o poder de organização autônoma dos vários grupos sociais, admite o pluralismo jurídico, ou melhor, aceita declaradamente o poder normativo dos mesmos.

Assim, o Direito Coletivo do Trabalho é um ramo do Direito do Trabalho que estuda os princípios e as normas que regulam as relações laborais e as atividades dos trabalhadores enquanto grupo organizado, membros de uma coletividade que tem personalidade jurídica própria e autonomia perante os empresários e o Estado. Seu estudo abrange a formação de quaisquer órgãos coletivos de representação, como os conselhos de empresa e sindicatos de ofícios ou profissões, os conflitos coletivos e seus mecanismos de solução autônomos e heterônomos, e os modos de negociação e contratação coletiva.

Entretanto, a utilização da expressão Direito Coletivo do Trabalho não é pacífica; alguns preferem, em seu lugar, Direito Sindical.

10. Direito sindical

O uso da expressão Direito Sindical varia de acordo com o direito positivo vigente em cada Estado e deve ser considerado, num sentido amplo, como o conjunto de princípios e normas que disciplinam a formação, o funcionamento e as relações das entidades de classe entre si, com os trabalhadores, com os empresários e com o Estado, os conflitos coletivos e a atividade autônoma que compete, notadamente, às entidades sindicais, embora não de modo exclusivo, no que se refere à produção jurídica sobre as relações de trabalho.

O sentido amplo de Direito Sindical consegue abranger em seu estudo todas as questões erguidas há pouco; o sentido estrito de direito sindical, contudo, sendo incapaz de fornecer toda a amplitude do anterior, confunde-se com a noção individual da liberdade sindical, que se traduz nos direitos de filiação, retirada do sindicato e não-filiação.

Muitos doutrinadores não aceitam a expressão Direito Sindical, preferindo, em seu lugar, Direito Coletivo do Trabalho, sustentando que as relações coletivas de trabalho não são somente de ordem sindical, como, por exemplo, prescindindo dos sindicatos, os assuntos (também no âmbito coletivo) em que são partes as representações dos trabalhadores não sindicalizados, as comissões de trabalhadores (comissões de fábrica), que resolvem questões trabalhistas diretamente com o empregador ou o seu representante.

Porém, justifica a corrente favorável ao uso desta expressão, que quase a totalidade das relações coletivas de Direito do Trabalho constitui um espaço no qual representam as partes as entidades sindicais, sendo, por isso, possível designar todo esse campo de estudo pelo seu aspecto característico, que é a organização e a ação dos sindicatos, fato que permite qualificar o ramo do Direito do Trabalho que examina as normas e as relações coletivas que dão forma a um modelo sindical, de Direito Sindical.

11. Sindicato

É possível definir sindicato como toda a união livre, de trabalhadores ou de empresários (no caso destes últimos, dependendo da ordem jurídica vigente em cada país), que tem personalidade jurídica própria, privada, distinta da de seus associados, cujos interesses são comuns, formando uma comunidade de interesses coletivos portanto, destinada à defesa dos mesmos, notando-se que tais interesses podem ser de ordem social, econômica e jurídica, por meio da negociação ou de contendas laborais, atuando segundo normas estabelecidas pela competência coletiva de seus membros.

O sindicato, resultado da evolução da consciência coletiva do trabalhador, defendendo a sua independência em relação ao Estado e seu próprio poder de autodeterminação para sua criação e organização, permite ao trabalhador

a superação das deficiências que a negociação realizada isoladamente com o empregador, experiente contratante, acarreta: é que a organização sindical dos trabalhadores proporciona uma igualdade de forças durante as negociações com os empresários.

A união dos trabalhadores em sindicatos possibilitou-lhes o acesso à informações, à presença de técnicos e assessores e, potencializando sua força, acabou suprimindo as deficiências da relação com os empresários no plano individual de trabalho, libertando o Direito do Trabalho de um de seus mais antigos estigmas, qual seja, a inferioridade do trabalhador em relação ao empresário, igualando, por fim, as duas partes do contrato de trabalho.

Quer dizer, a representação sindical do trabalhador deu robustez ao seu poder: ele passa, junto com o empresário, a estabelecer normas pactuadas, que vão determinar de modo contratual (portanto bilateral) a relação de emprego ou de trabalho (e não mais unilateralmente). A principal função do sindicato consiste justamente a certeza de assegurar os interesses do trabalhador em relação ao empresário.

CAPÍTULO I. LIBERDADE SINDICAL: ORIGENS E FONTES

Este primeiro capítulo pretende realizar uma abordagem sobre os fatos e documentos que promoveram a formação da atual concepção que se tem de liberdade sindical, a nível internacional, onde, preliminarmente, desenvolver-se-á um breve estudo histórico da crescente idéia de direitos humanos, noção hoje incorporada, senão a todas, à grande maioria das Constituições políticas dos países de todo o mundo, e, posteriormente, apresentar-se-á, após rápida informação relativa ao aparecimento do Direito Internacional do Trabalho e à importância da Organização Internacional do Trabalho, análise das Convenções desta entidade n.ºs. 87, 98, 135, 151 e 154, identificadas como as de maior relevo para o desenvolvimento desta pesquisa.

1. 1. Evolução dos Direitos Fundamentais do Homem no período que antecede a Revolução Industrial

Para atingir o objetivado conteúdo de liberdade sindical será necessário, em primeiro lugar, ter em mente a idéia, hoje incorporada a todo estudo que lhe diz respeito, de direitos humanos ou direitos fundamentais do homem, a base de seu desenvolvimento.

Designando um conjunto de prerrogativas fundamentalmente importantes e iguais para todos os homens, que assegura uma convivência social ideal e digna, os direitos fundamentais constituem situações reconhecidas juridicamente sem as quais o homem não é capaz de obter a própria realização plenamente.

Os direitos fundamentais do homem, longe de nascer de uma concessão da sociedade política, são direitos que se erguem diante do poder estatal, limitando a ação do Estado, um instrumento a serviço da coletividade que declara, garante e respeita estes valores consagrados universalmente, significando o resultado da luta dos homens por um direito ideal, justo, igualitário e humano, foram e vão sendo descobertos, aperfeiçoados e estendidos ao longo do tempo pela própria experiência dos homens, que lhes dão convicção e os transformam em uma ordem moral de vida.

Contudo, recordando os instantes considerados mais relevantes da trajetória histórica dos direitos fundamentais do homem, é preciso não esquecer que a consciência universal que se tem no presente de tais direitos só prosperou realmente nos tempos modernos.

Mas, convém esclarecer que na Idade Média, embora se possa pensar que o homem medieval não tenha gozado direitos fundamentais, sabe-se que o que ocorreu foi a fruição dos direitos estamentais. Estes direitos estruturavam a sociedade em uma ordem hierárquica que conferia aos homens um *status* desigual e condicionava-os à uma discriminação que os diferenciava pelo nascimento, isto é, por causa da hereditariedade, fator que determinava o patrimônio jurídico de cada um e, portanto, a situação jurídica de cada homem na sociedade (as duas camadas sociais básicas do período medieval eram os senhores feudais e os servos) e permitia o sistema servil da produção, a principal característica da economia, que

consistia a apropriação compulsória do excedente econômico dos servos pelos senhores.

Entretanto, os homens dessa época não desconheciam que, além e acima de seu *status* social e político, faziam parte de uma ordem ético-natural, cujos princípios básicos tornava-os iguais entre si, pois, segundo os ensinamentos da doutrina cristã, a pessoa humana era feita à imagem e semelhança de Deus.

Foi este princípio essencial que, proporcionando o avanço da noção de uma condição igual para todos os homens, já que tinham todos a mesma origem, permitiu ao mais eminente representante da escolástica, não obstante sua doutrina racionalista, a observação do naturalismo, que, desenvolvendo o direito natural, acabou levando Santo Tomás de Aquino a criar uma teologia moral que ofereceu, ao menos doutrinariamente, os primeiros rudimentos para o reconhecimento dos direitos humanos.

Contudo, iniciando os estudos rumo ao sindicalismo, importa explicar, quanto à existência de entidades associativas de caráter laboral, que seus mais remotos antecedentes foram encontrados na Antiguidade, principalmente no Egito, na China e na Índia, onde existiram organizações de agricultores, barqueiros, patrões e artesãos.

Posteriormente, considerada longínqua origem das corporações de ofício, foi possível verificar, após a distribuição do povo em classes, a formação dos colégios de artesãos, em Roma, de acordo com as artes e ofícios que eram praticados; consistindo uma instituição que, importada dos estrangeiros gregos e aperfeiçoada, acabou atingindo um alcance social e organizativo muito superior ao do seu original, mas que, no entanto, não obtendo solidez, teve vida efêmera e vigorou aproximadamente até 241 a.C.

Depois da queda do Império Romano, a urbanização da Europa, melhorando o acesso às cidades, desenvolvendo o sistema de trocas e formando os

mercados, acabou por gerar as corporações de ofício, que surgiram por volta de 1351, para organizar a produção.

Nisso, os servos que se emancipavam dos domínios senhoriais, ganhando a liberdade ou fugindo, foram se aglutinando ao redor dos castelos para, de acordo com suas habilidades pessoais, dedicarem-se ao labor artesão, que tinha conotações domésticas e objetivava o futuro comércio das obras que eram produzidas.

No entanto, deve-se acrescentar que a evolução das cidades, favorecida também pelas cruzadas, ao longo dos séculos XI e XIII, contribuíram muito para o crescimento do trabalho livre, que, de familiar, passou a autônomo.

Esse aspecto deu ao sistema feudal uma nova feição: os centros urbanos começaram a abrigar, então, essencialmente comerciantes e artesãos.

Nessa sequência de mudanças, constituídas de mestres, companheiros e aprendizes, as corporações de ofício tornaram-se definitivamente as instituições responsáveis pela realização do trabalho manual de artefatos e pela fixação do salário máximo permitido aos trabalhadores de acordo com o valor da utilidade produzida.

Há de se dizer, entretanto, que, no começo, o regime das corporações apresentava a igualdade entre os artesãos e mestres, uma situação que, com o transcurso do tempo, desapareceu e alargou a distância entre essas duas personagens da produção: a manutenção de rígidos estatutos tornou quase impossível o acesso daqueles à condição de mestres, pois, era interesse destes, que se encontravam no exercício do monopólio da fabricação de manufaturados, evitar que o aumento do volume de produtos provocasse a baixa dos preços e, com esse objetivo, o ingresso de artesãos nas corporações terminou sendo restringido com a cobrança de exigências como o pagamento de taxas, o cumprimento de obrigações e de provas rigorosas.

Com isso, com a dificuldade de obter trabalho, logo foi possível perceber, nas cidades, a formação de uma grande massa de pessoas sem emprego fixo e que vivia em condições miseráveis.

Daí que os precedentes realmente mais significativos dos movimentos sindicais de hoje são encontrados nos *compagnonnages* medievais compostos por oficiais agrupados frente ao monopólio dos mestres corporados, num movimento de negativa à continuidade da submissão às corporações.

Todavia, o começo da decadência das corporações de ofício só foi mesmo se concretizar no início do século XVIII, motivado por situações tais como a evolução de conceitos e idéias, a concorrência entre as próprias corporações, que muitas vezes viam o seu trabalho final influenciar a venda do mesmo produto oferecido ao mercado¹, e, junto a isso, a reação dos artesãos que se rebelavam contra os mestres das corporações (os mestres foram, na verdade, grandes empresários).

Assim, as associações de companheiros, as *compagnonnages*, foram se desenvolvendo e adquirindo força crescente em toda a Europa, conquistando espaço na competição com as corporações através de iniciativas inovadoras, como a redução do tempo de aprendizagem², a abertura de novas oficinas de trabalho e o oferecimento de seus serviços de vila em vila.

¹ Por exemplo, pode-se citar a luta travada entre merceeiros e botoneiros por causa da substituição dos botões de seda, que os segundos fabricavam, pelos botões de pano comum, que os primeiros passaram a produzir. VIANNA, José de Segadas. *Direito Coletivo do Trabalho*. p. 26.

² Nas corporações de ofício o prazo de aprendizagem era estendido dos cinco aos oito anos. VIANNA, J. de S. Idem, p. 27.

Porém, governos, percebendo a formação de uma nova classe que fazia reivindicações políticas e sociais (os artesãos não gozavam de direitos civis e políticos), somado esse fato à pressão exercida pelas corporações, realizam, em 1529, na Inglaterra, o impedimento por via legislativa de acordos que visassem constituir alterações na organização do trabalho industrial, nos salários e na jornada de trabalho, sendo que, dez anos depois, também foram coibidos os pactos de *compagnons*. Ainda exemplificando, na Alemanha, em 1530, foi decidida a proibição de coalizões e, na Áustria, em 1531, é tomada idêntica medida.

Acerca dessas atitudes governamentais, há ciência de que as autoridades, atemorizadas, chegaram inclusive a agravar as penalidades contra os trabalhadores: prisão, espancamento, decapitação e o impedimento do trabalho para os que não tivessem ficha de identificação, foram execuções comuns.

Mas, ver-se-á, essas tentativas não conseguiram conter o aumento do exército dos sem trabalho e dos impedidos de trabalhar, suas coalizões e, tão pouco, foram capazes de evitar o enfraquecimento das corporações de ofício.

O crescimento da economia de mercado, do capitalismo comercial e da circulação de produtos por toda a Europa, oferecendo uma nova orientação econômica, desintegra o feudalismo (durante o período feudal a produção esteve essencialmente limitada à lavoura e criação de animais para a subsistência) e, gradualmente, põe fim ao Absolutismo, formando um novo sistema que forneceu as condições necessárias para o surgimento de uma nova camada social: a burguesia.

Assim, importa observar acerca da passagem de um período a outro, o período de transição às declarações dos direitos fundamentais, que o desenrolar do Estado Moderno e a progressiva limitação dos poderes que o Absolutismo monárquico permitia, o aparecimento dos pensamentos que erigiram os movimentos da Reforma e da Contra-Reforma, trazendo a revolução das idéias

religiosas, são fatos que favoreceram e explicam o surgimento de um dos primeiros direitos da personalidade a ser reivindicado, na época, pelos grupos religiosos minoritários que reclamavam por tolerância e pelo direito à liberdade de opção religiosa, isto é, o direito à liberdade de consciência, já que as perseguições religiosas não correspondiam ao espírito de Cristo.

E, devido às pretensões da nova classe fortalecida, ao longo dos séculos XVII e XVIII, na Europa, o tema da liberdade religiosa e de consciência foi associado ao problema dos direitos civis e políticos em geral, que passaram a merecer forte reivindicação com a ascensão da burguesia, cuja reclamação pretendia a igualdade perante a lei. Suas concepções liberais e individualistas requeriam, em síntese, o reconhecimento dos direitos fundamentais, especialmente os direitos de liberdade e propriedade.

Entretanto, no campo jurídico e constitucional, convém dizer que a Inglaterra foi o país que assumiu a vanguarda exercendo grande influência na história universal. Como exemplos de sua evolução jurídica, conferindo-lhes *status* de matéria constitucional, vale citar a *Petition of Right*, que surgiu para a proteção dos direitos pessoais e patrimoniais, de 1628, a *Acta de Habeas Corpus*, de 1679, que proibiu a detenção das pessoas na falta de um mandamento judicial, e, em 1689, a *Declaration of Rights*, que realizou a confirmação de muitos direitos que já estavam consagrados em textos legais anteriores.

Seguindo a esteira desses documentos indicados, em 12 de junho de 1776, surge a Declaração de Direitos da Virgínia, o *Bill of Rights* redigido por George Mason, especificando os direitos do homem e do cidadão. Também como resultado da Revolução Americana, é importante citar a Declaração de Independência de 4 de julho daquele mesmo ano, que considerou certos direitos

inalienáveis e destacou expressamente os direitos relativos à vida, à liberdade e à busca da felicidade.

E, em 26 de agosto de 1789, significando a maior conquista do liberalismo até então na Europa, dá-se a Declaração Francesa dos Direitos do Homem e do Cidadão, cujos princípios acabaram exercendo preponderância em todos os países europeus, significando o começo do progresso em matéria de direitos e liberdades do homem. Seu segundo artigo determinava que o *'(...) fim de toda associação política é a conservação dos direitos naturais e imprescritíveis do homem. Estes direitos são a liberdade, a propriedade, a segurança e a resistência à opressão'* ³.

Dai que, as preocupações mais importantes dessa fase da história da humanidade, sob os aspectos filosófico e jurídico, consistiram no estabelecimento dos direitos de propriedade, liberdade e igualdade como direitos naturais da pessoa humana e na supressão definitiva das limitações à liberdade de trabalho.

Pode-se afirmar, inclusive, que a Revolução Francesa foi a revolução da burguesia. Não guardando preocupações com os trabalhadores, os pressupostos fundamentais deste movimento resumiram-se em assegurar a prevalência dos burgueses e eliminar todas e quaisquer organizações intermediárias entre o domínio do Estado e o indivíduo.

Essas idéias, de um modo geral, foram prevalentes nas Constituições do século XVIII, e também nas do século XIX, pois, as Leis Maiores desse tempo não fizeram ou pouco fizeram referência aos direitos sociais e, normalmente

³ TRUYOL, Antônio. *Los derechos humanos: declaraciones y convenios internacionales*, p. 18.

limitando-se à organização política, davam ênfase ao liberalismo e individualismo, princípios que repugnavam todo o tipo de intervenção na vida econômica e social.

Assim, as Constituições que seguiram as revoluções norte-americanas e francesa, a Constituição americana de 1787 e a Constituição que seguiu a Declaração dos Direitos do Homem de 1791, consagraram o liberal-individualismo, influenciando quase todas as Constituições até a guerra mundial de 1914. Só depois desse evento é que os direitos sociais começaram a obter reconhecimento a nível constitucional.

Contudo, é sabido que algumas Constituições do período liberal do século XIX fizeram menção ao trabalho e a alguns direitos sociais, como a Constituição da Província de Barcelona, de 1812, da Venezuela, que em seu artigo 23 reproduziu o artigo 21 da Declaração Francesa de 1793, que tem a seguinte redação: *'Os socorros públicos são uma dívida sagrada. A sociedade deve prover a subsistência dos cidadãos miseráveis, seja proporcionando-lhes ocupação, seja assegurando os meios de vida aos que não podem trabalhar'* ⁴; e, um regulamento provisório, ditado na Argentina, para a província de Missiones, em 1810.

Mas, é preciso reparar que, em uma segunda etapa, a Revolução Francesa voltou-se para os problemas de ordem social, uma preocupação que se refletiu claramente na Constituição francesa de 1793, que tratou de alguns direitos sociais, dentre os quais os relativos ao trabalho e meios de existência, a proteção contra a indigência e a instrução.

Enfim, a burguesia liberal obteve o reconhecimento jurídico dos direitos individuais de liberdade e, já na metade do século XIX, com o crescimento

⁴ ROMITA, Arion Sayão (coord.). *Curso de direito constitucional do trabalho*. V. 1. p. 39.

do processo de industrialização (que iniciou quando o objetivo dos burgueses, antes comerciantes, passou a ser a produção, a primordial fonte de lucro), aparece o proletariado como o novo protagonista histórico das sociedades ocidentais a reivindicar os direitos econômicos e sociais.

Isso porque a Revolução Industrial e a livre concorrência trouxeram as condições desumanas de vida e trabalho, provocando a transferência dos obreiros do lar (os artesãos) para as fábricas e dos campos para as cidades, que vendiam sua força de trabalho e subordinavam-se aos detentores do capital, sendo possível verificar nesse processo também a exploração de mulheres e crianças, circunstâncias que corresponderam à manifestação da insuficiência do reconhecimento apenas dos direitos individuais, pois as liberdades ainda desacompanhadas da seguridade social e dos direitos laborais e econômicos, como o direito ao trabalho e ao salário justo, ao repouso e à educação, permitiram várias iniquidades à existência das pessoas.

Assim, pode-se concluir que, em boa parte, a exploração do trabalho humano de forma ampla e brutal, a partir do advento da Revolução Industrial, foi devido ao fato de as novas técnicas produtivas terem transformado as realidades a um tempo em que ainda não havia surgido um código de leis apropriadas para cuidar dos novos problemas, o que acabou gerando desastrosas consequências. O direito já não podia atender os novos fenômenos econômicos e sociais, fator determinante da decadência do sistema liberal.

Nesse período, as condições subumanas de vida dos trabalhadores promoveram, por fim, o fortalecimento de sua organização na luta pela obtenção das garantias de efetivação dos direitos fundamentais do homem, cujo objetivo era proporcionar àqueles a melhora da condição de vida e de trabalho.

1.2. Evolução dos Direitos Fundamentais do Homem após a Revolução Industrial

Nas indústrias têxteis, metalúrgicas e mineradoras, entre outras, os trabalhadores passaram a experimentar problemas semelhantes, o que os unia, principalmente no que diz respeito às precárias condições de saúde e higiene no ambiente de trabalho, ao constante perigo de acidentes a que eram expostos, aos baixos salários, à exploração de mulheres e crianças (que trabalhavam como homens adultos e recebiam salários inferiores aos deles) e, até mesmo, aos casos de servidão⁵ a longo prazo ou vitalícios, que existiram, além da sujeição à espancamentos e brutalidades, que ocorreram com uma relativa aprovação da sociedade, pois eram necessários, de acordo com o pensamento da época, ao disciplinamento e educação para o exercício do trabalho.

Com a fixação deste quadro sócio-econômico, ficava então definida a formação de duas classes de interesses antagônicos, resultado do industrial-capitalismo, dividindo os fatores humanos da produção em proletariado⁶, as massas de assalariados, e detentores de capital, os empresários.

O desenvolvimento da indústria, depois da invenção das máquinas, acompanhado do exagero da liberdade individual e do despreparo legislativo para

⁵ Mineiros chegaram a ser comprados ou vendidos com os filhos na Escócia e, na Inglaterra, os menores eram oferecidos para o trabalho nas indústrias em troca de alimentação e transformados em alta fonte de lucros com o seu tráfico (um comércio organizado) para compra e venda. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*, p. 10-11.

⁶ Proletário, na Roma Antiga, designava as pessoas da mais baixa classe. O sentido moderno que o termo recebeu, dando uso à palavra proletariado, foi utilizado pela primeira vez por Saint-Simon. NASCIMENTO, A. M. Idem, p. 7.

encarar as novas realidades, criou para os trabalhadores uma situação favorável a sua organização em associações, caixas de socorro e clubes, a princípio clandestinos, dando início à formas reivindicatórias de direitos sociais e econômicos e da liberdade de associação em resposta às condições de trabalho impostas unilateralmente pelo patronato e no esforço de alcançar a dignidade humana com a efetivação da idéia de igualdade proclamada pela doutrina liberalista.

Foi daí, da necessária solução exigida para os problemas sociais que surgiram com a ruptura dos quadros corporativos e o desenvolvimento do industrialismo, originando a luta entre as classes que se formaram, de proletários e de empresários, que nasceu o direito social. O desequilíbrio assumido pelas condições de trabalho e vida do proletariado propiciou a luta de classes que, por outras palavras, consistiu a luta social.

A Revolução Francesa aperfeiçoou a ordem jurídica, valorizou o indivíduo e afirmou a autonomia da vontade contra a tirania e o poder absoluto; no entanto, nesta fase, ainda não havia a diferenciação entre os direitos sociais e os direitos individuais. Por outro lado, deve-se assinalar que o processo liberal foi decisivo para a obtenção das conquistas sociais: por meio dos embates políticos que os excessos do liberalismo proporcionaram durante a Revolução Industrial e o conseqüente despertar da questão social, o Estado passou a ser identificado como o ente capaz de oferecer os meios que se faziam necessários para atingir a satisfação das carências sociais prementes, ou seja, como um órgão que poderia pôr fim às desigualdades e garantir a todas as pessoas o acesso ao gozo efetivo dos direitos sociais. Entendido como um órgão de equilíbrio, esta compreensão de Estado deu início à era social.

Antes de prosseguir este estudo, no entanto, há de se oferecer algumas notas acerca dos direitos sociais, cuja aparição foi decorrência do processo que levou ao redimensionamento do liberalismo.

Os direitos sociais são uma categoria dos direitos fundamentais do homem; separando estes em direitos fundamentais de liberdade dos indivíduos e direitos fundamentais sociais, pode-se salientar brevemente que os primeiros exprimem um comando ao Estado de não-fazer, enquanto os últimos assumem um caráter positivo, isto é, significam uma ordem para fazer algo, consistem em um programa para realizar, ora a ser cumprido apenas pelo Estado, ora a ser construído pelo Estado em conjunto com a generalidade dos cidadãos, para o benefício de toda a sociedade.

A partir daquela comentada compreensão de Estado, a reação da sociedade pela procura de melhores níveis de vida surgiu acompanhada das doutrinas políticas socialistas e da ação organizada dos trabalhadores, que se coalizavam, no início, em sociedades secretas pois o associativismo era proibido e considerado ilegal.

Verdade é que desde muito cedo foram criados meios para coibir a associação de trabalhadores: o liberalismo considerava todo o tipo de associação incompatível com a liberdade do homem. Neste sentido, a Lei *Le Chapelier*, de 1791, na França, tornou ilícita toda e qualquer coalizão de trabalhadores, dando seqüência, em outros países da Europa, à aprovação de leis similares.

A influência francesa, embora as origens do sindicalismo estejam bem marcadas na Inglaterra, provocou, neste mesmo citado país, além da exaltação à livre iniciativa, a declaração de ilegalidade das coalizões de trabalhadores com o *Combination Act* de 1799, a Lei contra a Conjura, desenvolvida e aprovada pelas cortes de 1799 a 1800, que proibiu as organizações e as reuniões de trabalhadores cujos fins viessem a ser a obtenção de melhores salários e condições de trabalho.

Este período das proibições, comenta Montoya Melgar, consistiu verdadeira oposição indiscriminada do Estado diante de toda intenção associativa por parte dos trabalhadores. A respeito da aplicação dos *Combination Acts* de 1799 e 1800, lembra o autor que as leis proibitivas foram postas em vigor pelos Tribunais apenas quando eram ajuizadas ações obreiras e não, entretanto, quando se tratava de coligações de empresários⁷.

O associativismo dos trabalhadores persistiu, apesar das rejeições legais que sofria, e surgia constantemente no mundo da indústria pela inevitabilidade de buscar o permanente entendimento com o patronato; constituindo um agrupamento necessário, determinado principalmente pela desigualdade produzida pelo liberalismo econômico e pela miséria dos trabalhadores, sempre guardou como maior finalidade a realização da justiça na economia, ou seja, a melhor distribuição das rendas.

Todavia, é preciso dizer, agora, que as primeiras iniciativas indulgentes da parte do Estado à permissibilidade associativa só foram conquistadas na Inglaterra, o primeiro país a tomar essa medida, fato que possibilitou identificar o novo período, chamado de tolerância, com a Lei de *Francis Place*, de 1824, que revogou o caráter delituoso das associações trabalhistas e das greves. Mas, por causa de uma série de greves que a partir da legalização foram movimentadas, esta lei foi revogada em 1825. Mesmo assim, o crescimento do sindicalismo não foi interrompido: aparecem as *Trade Unions* na segunda década do século XIX, provavelmente nas indústrias têxteis e de construção civil, e, em 1834, é fundada a União dos Grandes Sindicatos Nacionais Congregados.

⁷ MONTOKA MELGAR, Alfredo. *Derecho del trabajo*, p. 102.

O reconhecimento do direito associativo dos trabalhadores ocorreu, por fim, em 1871: o *Trade Unions Act* reconheceu o direito à associação profissional e assegurou o registro das entidades e a plena existência das *Trade Unions*. Entretanto, no mesmo ano, o *Criminal Law Amendment Act* agravou a situação dos operários com a punição dos piquetes. Em 1875, no entanto, a lei é reparada, feita a correção dos excessos na definição dos atos delitivos.

O derradeiro exemplo inglês, que pôs termo às perseguições, foi seguido por muitos outros países que, muito embora não admitissem o direito de sindicalização expressamente, toleraram a existência e a permanência dos sindicatos, como a França, a Confederação da Alemanha do Norte, a Holanda e a Itália, nos respectivos anos de 1864 (França e Alemanha), 1872 e 1890.

Assim, o direito de associação é definitivamente reconhecido em 1874 na Dinamarca; na Espanha e em Portugal, em 1887; na Bélgica, em 1898; na Alemanha, a Lei de Bismarck de 1869 suprimiu as penas cominadas às associações.

Na França, em 1848, é proclamada a Lei de Associação, mas, em 27 de novembro de 1849, é restabelecida a repressão que, só em 1864, com a Lei de 25 de maio, é encerrada dando início aos primeiros passos rumo à pretendida liberdade: é que o delito de coalizão, então suprimido e substituído pelo crime contra a liberdade de trabalho, cede lugar, em 1884, finalmente, ao reconhecimento das associações profissionais. Estes fatos históricos ajudam a mostrar o quão difícil e lenta foi a consolidação do movimento sindical dos trabalhadores também na França, o qual se solidificou com a fundação das *sociétés de resistance* de 1830 a 1840. Entretanto, em 1807, já havia surgido os primeiros sindicatos, que foram de patrões.

Dentre os acontecimentos que promoveram as mudanças favoráveis ao crescimento do sindicalismo por toda a Europa, foram importantes, além da lei

inglesa já citada de 1824 (a Lei de *Francis Place*), a publicação do Manifesto Comunista em 1848 e a Revolução Francesa do mesmo ano, da qual resultou a Constituição francesa de 1848 e a derrubada do monarca Luís Felipe. Esta Constituição fazia referência a certos direitos trabalhistas, assistenciais e educacionais, garantindo, outrossim, o sufrágio universal e o escrutínio secreto.

Ainda a respeito da Constituição francesa de novembro de 1848, resta dizer que sua importância foi tamanha justamente por ter sido a primeira Lei Maior a realizar a proclamação solene de alguns direitos sociais, definindo, precisando e ampliando-os em um texto político, o que a tornou, definitivamente, um marco histórico do direito constitucional do trabalho.

Cita-se, além da anterior, a Constituição suíça de 1874, que também se dedicou aos direitos sociais voltados para o trabalho.

Passada a fase de tolerância, inicia-se o período de generalizado reconhecimento dos sindicatos nos fins do século XIX, sendo que a primeira lei de que se tem conhecimento neste sentido, a Lei *Waldeck Rousseau*, de 21 de maio de 1884, conferiu aos trabalhadores a plenitude da liberdade sindical, permitindo a constituição livre de associações sem autorização do governo e reconhecendo a personalidade civil dos sindicatos, princípio que recebeu, assim, uma proteção formal por parte do poder estatal como um dos aspectos primeiros do direito social.

Mas, só com a Lei de 1º de julho de 1901 é que a liberdade de associação sindical realmente foi assegurada, depois que a Lei de 21 de março de 1884 reconheceu formalmente esse direito e conferiu às organizações o caráter privado sem fornecer-lhe a eficácia.

O sindicalismo na Itália, por sua vez, teve um percurso muito particular até o alcance do reconhecimento da liberdade sindical, a começar pelo rigor do período napoleônico, que manteve como principal característica o cuidado

de evitar o progresso e o surgimento de organizações de defesa dos interesses profissionais, proibindo, para tanto, qualquer tipo de associação.

Na Inglaterra, o *Trade Unions Act*, de 1871, foi a lei sindical que pôs fim à consideração dos sindicatos como organizações criminais a partir de sua simples qualificação como entidades civilmente ilícitas, fazendo deste país o grande precursor do reconhecimento dos direitos sindicais; já, nos Estados Unidos, o reconhecimento foi estabelecido em 1914, com a *Lei Clayton Act*.

A repressão legal ao sindicalismo, na Itália, ocorreu até 1889, passando, desta data, ao período de tolerância, que resistiu até o corporativismo fascista de 1926. Em 1927, é lançado o documento fundamental do corporativismo, a *Carta del Lavoro*, cujo essencial aspecto era a integração dos fins econômicos, os fins da produção, por outras palavras, com os fins do Estado, fornecendo um caráter eminentemente público aos sindicatos.

Vale destacar, também, a importância da doutrina social da Igreja, de forte sentido humanista, que considera a importância do trabalho, do justo salário e da participação dos trabalhadores para a efetivação da dignidade do homem, a qual começou a ser desenvolvida a partir da Encíclica *Rerum Novarum*, de 1891, de autoria do Papa Leão XIII.

No entanto, é preciso observar que a plenitude do reconhecimento do sindicato pelo Estado foi alcançada somente quando a parte dogmática das Constituições abraçou os direitos sindicais básicos, o que só veio a ocorrer a partir da Constituição mexicana de 1917, a primeira Constituição político-social do mundo, e da Constituição alemã de Weimar, de 1919: ambas exerceram influência sobre muitas outras Constituições de outros tantos países notadamente porque conseguiram conciliar em seus ordenamentos os direitos sociais com os direitos individuais, significando, esta inovação, a base da democracia social.

É também contemporânea às duas citadas Constituições socialistas, a Declaração Russa dos Direitos do Povo Trabalhador, de 4 de janeiro de 1918. Os princípios inseridos nesta Declaração acabaram sendo incorporados às Constituições soviéticas, especialmente à Carta de 1936.

Entretanto, há de se comentar também que apesar de sempre ter existido a manifestação dos sindicatos a um nível internacional, muitas vezes para a prestação de apoio financeiro e moral por trabalhadores de um país a um grupo de trabalhadores de outro, o movimento sindical internacional só adquiriu características formais realmente na segunda metade do século XIX movido pela solidariedade e pelas idéias humanistas que, ignorando fronteiras, criaram comissões centrais européias de trabalhadores. Assim, foi realizada a Primeira Internacional dos Trabalhadores em 1864, a Segunda Internacional em 1889 e, a Terceira, foi inaugurada em 1919.

Nesse sentido, durante a guerra de 1914-1918, a ação internacional organizada dos sindicatos esteve toda orientada para que o futuro Tratado de Paz contivesse normas de proteção ao trabalho, numa campanha da qual participaram confederações da França, Inglaterra, Suécia, Estados Unidos e Suíça. Finalmente, em 1919, o Tratado de Versallies, no segundo item de seu artigo 427, satisfaz aquela reivindicação trabalhista internacional.

Terminada a primeira grande guerra, no dia 28 de junho de 1919, é assinado o Tratado de Paz de Versalhes pelas potências aliadas, França, Inglaterra, Itália e Estados Unidos, incluindo os países vencidos, Alemanha, Áustria-Hungria e Bulgária, países que se obrigaram, todos, objetivando a paz e a harmonia universais, a, em resumo, assegurar e manter condições de trabalho eqüitativas e humanas e a estabelecer as organizações internacionais necessárias para tanto.

Ademais, foi a parte XIII do próprio Tratado que criou a Organização Internacional do Trabalho, baseando-se nas considerações expostas no preâmbulo

do próprio documento de paz, que tem as seguintes afirmações: “(...) a) *que a paz universal só pode fundar-se sobre a justiça social*; b) *que existem condições de trabalho que entranham para um grande número de pessoas a injustiça, a miséria e as privações, o qual põe em perigo a paz universal*; c) *que a não adoção por uma nação qualquer de um regime de trabalho realmente humano é um obstáculo aos esforços de outras nações*”⁸.

Acerca das funções da OIT, neste instante é suficiente que se diga que tais são bastante amplas e dizem respeito, na área de política social, à busca de melhores condições de vida e trabalho no plano internacional, através da elaboração e aprovação de convênios e recomendações, uma e talvez a mais importante de suas funções, para a obtenção daquele fim primordial.

Convém ressaltar, ainda, que o Tratado de Versalhes, o documento internacional que conferiu, neste nível, à liberdade sindical a categoria de direito fundamental, previu em seu artigo nº 427, com relação ao princípio de liberdade sindical, a liberdade de associação, dispondo ‘o direito de associação para todos os objetivos não contrários às leis, tanto para os assalariados como para os patrões’⁹.

Contudo, os graves retrocessos que se deram na Europa, com as duas guerras mundiais, acabaram trazendo uma preocupação geral e a certeza da necessidade de assegurar uma proteção de fato eficaz aos direitos humanos.

Esta evidência estimulou o interesse dos homens pelo desenvolvimento de órgãos internacionais de proteção a esses direitos e, de 25 de abril a 26 de junho

⁸ MONTROYA MELGAR, A. Op. cit., p. 190.

⁹ AGUIAR, Olga Maria Boschi de. *A universalidade do princípio da liberdade sindical - evolução e análise comparativa da legislação mexicana e brasileira*, p. 22.

de 1945, realizou-se a Conferência de São Francisco, onde foi aprovada a Carta da Organização das Nações Unidas.

Daí que, é a partir do segundo pós-guerra que se pôde observar as crescentes novas formulações dos direitos humanos, desenvolvendo aqueles princípios norte-americanos e franceses das Declarações e oferecendo interpretações mais adequadas à obtenção de uma vida justa e digna: de um modo especial, evoluíram os direitos de resistência à opressão e de autodeterminação dos povos, muito aplicados no começado processo de descolonização daquela época, e, também, os direitos econômicos e sociais, que foram adaptados e cada vez mais estendidos às classes proletárias, são os que apreciaram maior progresso.

Em pouco tempo, vários documentos e organizações internacionais foram sendo criados com a finalidade de resguardar os essenciais direitos da existência humana individual e coletiva em busca de uma vida mais equilibrada social e economicamente.

Ainda, cumpre notar, a Carta da Organização das Nações Unidas teve, indubitavelmente, o mérito histórico de realizar, pela primeira vez, o reconhecimento internacional do princípio dos direitos humanos, pois, até a Carta, embora já se tivesse conquistado e assinalado internacionalmente alguns direitos da pessoa humana, como a liberdade religiosa (a liberdade de consciência), a proibição da escravidão e alguns direitos relativos ao trabalho, não existia o reconhecimento pleno dos direitos humanos e das liberdades fundamentais de natureza laboral ou conexa.

É importante, inclusive, para demonstrar os reflexos que esta evolução provocou a nível de direito constitucional, destacar o exemplo da Constituição francesa de 27 de outubro de 1946, que estabeleceu, entre seus princípios

econômicos e sociais, “(...) o direito de ação sindical para todos os trabalhadores, inclusive os funcionários (...)” públicos¹⁰.

Outro notável exemplo, deste período histórico, que priorizou o trabalho e os trabalhadores, conferindo-lhes e assegurando-lhes as liberdades de associação e de sindicalização (entre outros direitos), foi a Constituição da República Italiana promulgada em 27 de dezembro de 1947.

Há de se fazer referência, também, à uma singular comissão especial, a Comissão de Direitos Humanos, criada pela Organização das Nações Unidas, que, no dia 10 de dezembro de 1948, aprovou a Declaração Universal dos Direitos Humanos, documento que apresentou uma listagem dos direitos fundamentais (até ali não havia uma lista concreta destes direitos) com base na idéia de que os direitos fundamentais do homem têm sua raiz na dignidade e no valor da pessoa humana; dentre os direitos enumerados na Declaração pode-se identificar a liberdade de reunião e de associação pacíficas, o direito ao trabalho e uma remuneração equitativa e o direito de livre sindicalização.

As nações americanas também realizaram a sua Carta, que foi aprovada em Bogotá, na Colômbia, de 20 de março a 2 de maio de 1948. A Carta da Organização dos Estados Americanos objetivou a formação de convênios de cooperação industrial e econômica, bem como a definição de importantes normas de direitos sociais. Em seu artigo 43 houve o reconhecimento do direito de livre associação profissional e patronal e de independência destas mesmas associações.

A Convenção Européia dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, que se deu em Roma, no dia 4 de novembro de 1950, constituiu outra ocorrência digna de nota porquanto assegurou o reconhecimento e a

¹⁰ AGUIAR, O. M. B. de. Op. cit., p. 18.

aplicação dos direitos e liberdades universais, enfatizando alguns direitos coletivos como o direito de associação.

Em 1961, 18 de outubro, Turim, foi elaborada a Carta Social Européia, que promoveu a adoção de garantias e direitos fundamentais dos trabalhadores, realçando, nas partes I e II do documento, o direito de livre associação e o direito de constituir organizações sindicais nacionais e internacionais.

Outrossim, oferecendo nova e complementar orientação, além desses documentos internacionais até agora assinalados neste trabalho, também é relevante a citação do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas, que foi realizado em Nova York, no dia 16 de dezembro de 1966, no qual ficou reconhecido que, para a realização concreta dos direitos humanos, seria necessária a criação de condições que possibilitassem a todos os cidadãos o seu pleno exercício, admitindo formalmente que a simples declaração da existência destes direitos fundamentais e essenciais dos homens não era o suficiente para garantir-lhes a objetivada dignidade; este documento aprovou em seus dispositivos o direito de fundar sindicatos e mantê-los organizados democraticamente e o direito deles mesmos funcionarem sem obstáculos ou quaisquer outros entraves ou limitações prescritas em lei.

Durante a comemoração dos vinte anos de aprovação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, ocorrida no ano de 1978, que acabou se tornando o Ano Internacional dos Direitos Humanos, a Assembléia Geral das Nações Unidas escolheu, dentre as recomendações e convenções ditadas pela Organização Internacional do Trabalho, devendo receber especial tratamento por parte de seus Estados-membros, as seguintes normas, que, fundamentalmente, referem-se aos princípios de Direito Coletivo do Trabalho: 1) a Convenção nº 87, de julho de 1948, relativa à liberdade de associação e à proteção do direito de organização

sindical; 2) a Convenção nº 100, que trata da igualdade de remuneração para homens e mulheres, de junho de 1951; 3) a Convenção nº 105, sobre a proibição de trabalhos forçados, de junho de 1957; 4) a Convenção nº 111, de junho de 1958, que trata das discriminações para o emprego; 5) a Convenção nº 98, de 1949, sobre o direito de livre organização e de negociação coletiva; 6) a Convenção nº 117, que cuida das normas e objetivos básicos da política social, de 1962.

1.3. A internacionalização do Direito do Trabalho: a OIT e a sua função normativa

As primeiras manifestações no sentido do estabelecimento de uma legislação internacional do trabalho começaram com os esforços do empresário Robert Owen. O primeiro a defender reformas sociais e a aplicar as novas idéias em sua própria fábrica de tecidos e nas colônias de trabalho coletivo a que deu início em 1820, nos Estados Unidos da América, Owen é considerado o pai das cooperativas.

Em 1818, Owen dirigiu proposta ao Congresso de Aix-la-Chapell, convidando os governos da Europa a adotar um limite legal internacional de jornada de trabalho, uma sugestão que, naquela data, não foi acolhida pelas potências da Santa Aliança.

O industrial alsaciano Daniel Legrand, outra importante personalidade, também preocupado com a internacionalização do Direito do Trabalho, desde 1841, desenvolveu ações no sentido de sua realização, conseguindo sucesso: em 1848, Legrand obteve um pronunciamento do Comitê de

Trabalho da Assembléia francesa favorável aos acordos internacionais. Insistiu neste objetivo ainda muitas vezes e dirigiu-o aos governos da Inglaterra, Suíça, Prússia e França através de cartas, que, todavia, só foram publicadas a partir de 1853. E, em 1856, acompanhado de Louis Blanqui, J. Simon e Wolowski, ofereceu, em busca da internacionalização, projeto ao Congresso Internacional de Beneficência em Londres; recebe aprovação, neste mesmo Congresso, no ano seguinte.

O interesse por um Direito Internacional do Trabalho prosseguiu e alcançou, por fim, iniciativas e providências governamentais, principalmente a partir da segunda metade do século XIX, em toda a Europa.

Vale anotar que, em 1855, o Conselho Federal da Suíça solicitou uma reunião com os principais países europeus para a regulamentação das questões operárias por meio de convenções; e, em 1857, foi aprovada moção a favor da adoção de acordos internacionais regulamentares do trabalho industrial.

Guilherme II, da Alemanha, em 1889, convoca a Primeira Conferência Internacional de estudo das questões operárias, que ocorreu no período de 15 a 29 de março de 1890.

Nos anos de 1905 e 1906, foram realizadas duas conferências, de caráter técnico sobre problemas na área trabalhista, em Berna, por iniciativa do governo suíço. Acontece nova reunião, em 1913, na mesma cidade, da qual resultaram projetos para serem assinados no ano seguinte, numa próxima conferência, que não ocorreu devido à eclosão da primeira guerra mundial.

Por fim, a internacionalização do Direito do Trabalho é assentada pelo Pacto das Nações, terminada a primeira guerra, coincidindo, o artigo 23 de tal documento, com as determinações da Parte XIII do Tratado de Versalhes, de junho de 1919, que criou a OIT.

E, com isso, com a fundação desta organização, observa-se que, foi a liberdade sindical, o primeiro direito fundamental a ser consagrado, expressa e formalmente, em um tratado de nível internacional.

Historicamente, os primeiros a serem reconhecidos foram os direitos de liberdade do homem, a nível nacional, notadamente nos Estados Unidos, na Inglaterra e na França; já, o reconhecimento no âmbito internacional, inversamente, tiveram os direitos sociais, que receberam proteção, neste nível, antes dos demais direitos fundamentais com a criação, em 1919, da Organização Internacional do Trabalho, que admitiu, em sua Constituição, o princípio da liberdade sindical.

No que diz respeito à OIT, foi a partir da Carta das Nações Unidas, em 1945, da qual restou a formação da ONU (e a vinculação da OIT à ONU), que ficou firmada sua personalidade jurídica própria. Consistindo uma pessoa jurídica de direito público internacional, independente, corresponde a uma associação de Estados e possui uma composição tripartida que impede sua inclusão em qualquer outra categoria jurídica conhecida antes de seu estabelecimento.

A OIT foi realmente instituída como uma associação de Estados fundadores (29 países), à qual, após sua revisão constitucional em 1946, aderiram outros Estados-membros, que, apesar de assumirem responsabilidades, têm sua soberania respeitada, pois a competência legislativa das nações participantes é mantida integralmente, já que as mesmas possuem a faculdade de ratificar as convenções adotadas pela Conferência, transformando-as em leis, e, inclusive, no caso de adoção de medidas legislativas, suas recomendações, ou não.

Basicamente, a OIT é constituída por três órgãos, que são: 1) a Conferência Internacional do Trabalho, órgão deliberante supremo da Organização, que se reúne toda a vez que for necessário ou pelo menos uma vez por ano. Característica fundamental da Conferência é que cada Estado-membro está representado por quatro delegados, sendo que dois são do governo, um dos

trabalhadores e um dos empregadores, podendo, cada qual, votar individualmente, consistindo este detalhe o tripartismo da OIT. A Conferência tem como tarefas: traçar as diretrizes da política social a ser observada, elaborar as regulamentações internacionais do trabalho por meio das convenções e recomendações, decidir os pedidos de admissão à entidade de países que não pertençam à ONU, aprovar o orçamento da Organização, resolver questões concernentes à inobservância de suas normas constitucionais e das convenções ratificadas pelos Estados-membros, entre outras tantas ações; 2) o Conselho de Administração, também de composição tripartida, que se reúne em Genebra três vezes por ano, é integrado, após a emenda constitucional de junho de 1986, por 112 membros (56 representantes dos governos, 28 dos empresários e 28 dos trabalhadores). O Conselho tem como competência, especialmente, as seguintes atribuições: fixar a data, o local e a ordem do dia das reuniões da Conferência Internacional do Trabalho e das Conferências regionais e nomear o Diretor geral da Repartição Internacional do Trabalho; 3) a Repartição Internacional do Trabalho, integrada por um elevado número de funcionários internacionais de diferentes nacionalidades e um Diretor Geral nomeado pelo Conselho de Administração, constitui o “*secretário técnico-administrativo da OIT*” ¹¹, cuja missão básica corresponde ao preparo de documentos e informes que serão submetidos ao exame da Conferência, isto é, à execução de funções de estudo, informação e assistência técnica, centralizando e distribuindo as averiguações realizadas sobre as condições de vida e de trabalho e, particularmente, sobre as questões que serão objeto de discussão da Conferência. Além disso, impende destacar a sua tarefa relativa às publicações periódicas e edições como: o Código Internacional do Trabalho, a Série Legislativa, a Revista Internacional do Trabalho, as Atas das Conferências, as Memórias do Diretor, etc.

¹¹ SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*, p. 163.

De todas as tarefas e atividades realizadas pela OIT, para este estudo, interessa, em especial, sua ação normativa, considerada a mais significativa de suas funções.

A OIT tem sido chamada de fonte institucional básica do Direito Internacional do Trabalho, que deve ser entendido como um conjunto de normas jurídicas que são criadas em acordos firmados no interior de entidades internacionais, cujo primordial interesse, manifestamente a observação do respeito aos direitos humanos e a declaração de sua extensão, está vinculado necessariamente ao trabalho. O Direito Internacional do Trabalho guarda a intenção de ser convertido em normas aplicáveis a todos os Estados, a todos os países do mundo, que, consentindo em suas proposições, acabam uniformizando, no nível universal, a legislação trabalhista.

Reparando a abrangência da aplicação do Direito Internacional do Trabalho, o que lhe confere um caráter universal, e sua feição vinculada aos direitos humanos, sendo integralmente constituído pela reunião das vontades expressas pelos representantes de diferentes países assentada em convênios, é possível afirmar, com propriedade e acerto, que este ramo do Direito, universalizante de leis trabalhistas, é considerado uma das partes de maior relevo do Direito Internacional Público. A maior qualidade desta atividade normativa é a universalização dos princípios de justiça social, cujo superior objetivo consiste a uniformização das normas jurídicas por todo o mundo para alcançar e estender a dignidade de condições de vida aos trabalhadores de todos os recantos. Este, um objetivo que, dependente da cooperação entre os países, é, por fim, o progresso social e, certamente, para tanto, o econômico.

Entre os principais elementos de ação, utilizados com os propósitos acima expostos, estão os instrumentos normativos, que tendem a ser incorporados aos sistemas jurídicos nacionais, no caso da OIT, os tratados multilaterais ou

universais, que são adotados comumente sob a denominação de convenções ou pactos ¹², abertos à ratificação dos Estados-membros da Organização que os aprovou. Ainda são identificadas como fontes materiais de Direito, embora não sejam ratificáveis, as declarações, as recomendações e as resoluções.

Foi a partir de 1919, com a criação da OIT e a elaboração das convenções e recomendações pela Conferência, que o Direito Internacional do Trabalho passou a ser inovado, prosperou e teve o seu campo de ação ampliado.

Considerando a relevância das atividades desenvolvidas pela OIT, tem-se o relato de que, valorizando a liberdade sindical, em 1944, na Declaração de Filadélfia, foram mencionados como princípios fundamentais da própria Organização, os seguintes enunciados: a liberdade de expressão e de associação, como a essencial condição de progresso permanente, e o reconhecimento do efetivo direito de negociação coletiva e de colaboração entre empregadores e trabalhadores, respectivamente os artigos 1º e 3º da Declaração (a colaboração, contudo, não se pode esquecer, exige necessariamente a participação).

Em 1947, ainda em discussão a liberdade sindical, tema em questão a pedido do Conselho Econômico e Social das Nações Unidas, incluído na 30ª Conferência Internacional do Trabalho de 1947, foram obtidas conclusões que, comunicadas ao Conselho da ONU, acabaram inseridas na Ordem do Dia da Conferência desta mesma organização no ano de 1948.

¹² As Convenções que a Conferência Internacional do Trabalho aprova são classificadas como tratados-leis, as quais têm sido comparadas a leis, embora não correspondam à leis supranacionais, já que não podem ter eficácia jurídica no direito interno dos países membros da OIT se não forem ratificadas pelas autoridades competentes de cada Estado-membro, porque formulam regras que contribuem para a construção do Direito Internacional do Trabalho e destinam-se ao estabelecimento de normas de ação e comportamento para as relações de trabalho.

Os princípios comunicados ao Conselho da ONU foram, por esta organização, encaminhados à Assembleia Geral das Nações Unidas, que adotou, no segundo semestre de 1947, a resolução de que “(...) *a liberdade sindical, direito inalienável, é dentre outras garantias sociais, essencial à melhoria da vida dos trabalhadores e ao bem-estar econômico*”¹³.

Completando, no que diz respeito à intensa atividade normativa da OIT, resta dizer que, até março de 1992, foram aprovadas 172 convenções e 179 recomendações sobre matéria trabalhista geral.

No entanto, neste trabalho, foram consideradas mais significativas, para a compreensão do conteúdo global da liberdade sindical, as convenções de nº 87, 98, 135, 151 e 154.

1.4. As Convenções da OIT

1.4.1. A Convenção nº 87

Uma das criações da OIT considerada mais importante, até hoje grandemente comentada, a Convenção nº 87, aprovada na 31ª reunião da Organização, no dia 9 de julho de 1948, constitui o primeiro insigne documento internacional que, pela primeira vez, conseguiu apresentar ao mundo a relação mais completa das condições necessárias, que devem ser oferecidas aos sindicatos, para a total configuração de um sindicalismo autônomo e espontâneo.

¹³ TEIXEIRA, João Régis Fassbender. *Introdução ao direito sindical: aspectos de alguns problemas*, p. 102.

O objetivo do instrumento normativo ora em exame é assegurar a liberdade sindical em face do Estado, mantendo, para tanto, a ideologia de autêntica independência frente aos poderes públicos.

A Convenção nº 87 define com mais clareza as garantias ideais para a existência de um sindicalismo sadio, apontando, em seu conteúdo, quatro tópicos principais, que devem ser observados: 1) assegurar, aos trabalhadores e empregadores, a possibilidade de constituir sindicatos de sua própria escolha; 2) ordenar a determinação de autonomia sindical, que significa o direito de elaborar estatutos, eleger representantes, organizar atividades, programas de ação e gestão livremente; 3) proibir a suspensão ou a dissolução do sindicato por ordem administrativa, acentuando a proteção pela Justiça ordinária; 4) garantir o direito de criar associações de nível superior como federações e confederações, bem como o de filiação à entidades internacionais.

O convênio de 1948 contém 21 artigos, dos quais observar-se-á apenas os julgados mais expressivos para a captação íntegra de seus propósitos, em uma análise sistematizada e combinada.

A começar pelo art. 2º, talvez a mais notável das normas da Convenção, que garante aos trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, ou seja, sem qualquer tipo de discriminação, o direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha ou, de acordo com outra tradução, as organizações que julgarem convenientes, bem como o direito de livre filiação a essas organizações, merece justificada maior atenção.

Este artigo consagra os direitos constitutivos e associativos que compõem a liberdade sindical individual positiva, isto é, refere-se a direitos sindicais que todo indivíduo trabalhador ou empregador, considerado isoladamente em sua vontade, ou seja, não integrando a vontade de uma coletividade já instituída, que representa vários indivíduos, para esta análise, pode exercer. Todo o

trabalhador ou empregador tem o direito de filiar-se ao sindicato de sua livre eleição (e, naturalmente, de afastar-se, uma sua consequência óbvia, pois, se não houvesse esse direito, não haveria, na prática, a preconizada liberdade de escolha) e de fundar um novo sindicato. Estes direitos constituem, portanto, prerrogativas cuja permanência é reconhecida independentemente da anterior existência do sindicato pois, significando expressões da liberdade sindical, estas faculdades evidenciam direitos individuais que toda a pessoa humana, física, trabalhadora ou empregadora, porquanto a elas pertencem e estão a sua livre disposição, deve ter assegurados.

Prosseguindo, reparando ainda o sentido amplo que a redação do art. 2º proporciona ao documento com o uso de expressões tais como “livre escolha”, “sem autorização prévia” e “que julgarem convenientes”, pode-se identificar as quatro faces da liberdade sindical individual: o direito de constituir sindicatos, o direito de filiar-se a algum sindicato, o direito de desfiliação e o direito de não-filiação, o direito de não integrar nenhum sindicato. Num sentido estrito, entretanto, a Convenção faz referência expressa a dois direitos do indivíduo anteriores à existência da vontade coletiva já integrada e instituída num sindicato: o de fundação e o de filiação.

Cabe salientar que o direito de constituição ou de filiação a uma entidade sindical deve ser mantido com total liberdade, assinala-se, por causa da expressão “sem autorização prévia”, utilizada no artigo 2º, que proíbe a prévia ingerência estatal e qualquer outra medida limitadora do exercício deste direito.

Ademais, deve-se notar, também, que a afirmação do artigo 2º de garantia à irrestrita liberdade sindical individual positiva, salientando que, sem autorização prévia, há a livre possibilidade de constituir as organizações julgadas

convenientes pelos trabalhadores ou pelos empregadores, implicou automaticamente a permissibilidade jurídica da pluralidade sindical.

Explorando mais este aspecto, compreende-se que as disposições deste artigo, ao tornarem a criação das entidades sindicais, seja de trabalhadores seja de empregadores, totalmente independente, isenta, portanto, de qualquer autorização do poder público, conferem aos grupos de pessoas que participam da relação laboral plena autonomia para decidirem a respeito de sua organização. Sendo assim, sua organização terá os moldes que a sua vontade livremente adotar.

Desse modo, depreende-se que a Convenção nº 87 assegura aos grupos de trabalhadores e de empregadores a liberdade para decidir sobre a estrutura do sindicato e, naturalmente, sobre sua representatividade e, portanto, de resolver sobre o dimensionamento da mesma.

Isto posto, é muito fácil identificar na redação do art. 2º a permissibilidade para a escolha de uma organização plúrima, já que, pronunciando o direito de constituir sindicatos de sua escolha, oferece a oportunidade aos grupos, de trabalhadores e de empregadores, de formar uma nova agremiação sindical se desejarem e de escolher o tipo de entidade que for de sua preferência e de resolver sobre seu correspondente âmbito de atuação, para a qual nenhum significado ou expressão indicativa dos limites de representação da mesma tem a permanência de uma outra associação, visto que tais limites, segundo a Convenção, inexistem; ou seja, quer dizer isso que, por outras palavras, não merece qualquer importância para o surgimento da nova organização a presença de outro sindicato, ou outros, cujo estabelecimento e fundação foram anteriores à concretização da vontade dos membros do mais recente agrupamento, a expressão fática da intenção deliberada de criar uma outra associação, e que ainda persiste representando uma mesma profissão ou diversas profissões, uma mesma empresa, uma mesma categoria ou

um mesmo tipo de indústria, num mesmo âmbito local, regional ou nacional, de primeiro grau ou de graus superiores (e, até mesmo internacional).

A Convenção nº 87 da OIT constitui, portanto, o documento que consagra o modelo de organização sindical voluntarístico e espontâneo, respeitando o poder de decisão e a independência dos sindicatos.

Concernente à estas conclusões, cumpre observar, porquanto seria verdadeira contradição se fosse admitida a imposição legislativa, que a espontaneidade de uma organização sindical, que se traduz na permissibilidade de os grupos optarem ou por um regime único ou por um plúrimo, não se compatibiliza com predeterminações legais do poder estatal que venham a comandar a disposição organizativa dos sindicatos, já que obstruiria, caso houvesse a imposição, a livre iniciativa dos interessados.

Daí que, segundo a Convenção, a ingerência do Estado nos assuntos sindicais, em destaque, os relativos à organização dos sindicatos, significa o exercício de limites ao poder de escolha dos interessados. A Convenção não estipula imposições, não faz ressalvas e nem impõe exceções ao exercício pleno da liberdade sindical. Todavia, determina sim, e isso apenas, a absoluta autonomia dos sindicatos, o que, no que diz respeito à organização dos mesmos, isto é, quanto à estrutura e conseqüente representatividade das associações, assegura aos trabalhadores e empregadores o direito de optar pelo sistema que for de sua preferência, uno ou plural, uma escolha que, livre de imposições, abre várias possibilidades, todas sugeridas pela não intromissão do Estado.

Há de se ressaltar, outrossim, que a exigência óbvia que a Convenção realiza é que o sistema normativo dos países que a ratificaram permita aos trabalhadores e empregadores, caso eles desejem, constituir outro ou outros sindicatos da mesma categoria (ou indústria, para alguns), empresa, profissão ou ofício, na mesma base territorial do já existente.

Sendo assim, o art. 2º da Convenção torna possível afirmar que qualquer imposição feita às organizações de trabalhadores ou de empregadores é terminantemente vedada.

Seguindo esta orientação, a Convenção veda, portanto e por exemplo, a determinação do pagamento de uma contribuição sindical compulsória, pois, constituindo a sindicalização um direito, uma faculdade, o pagamento da contribuição não pode ser uma obrigação: a contribuição sindical compulsória é, por conseguinte, incompatível com a Convenção nº 87.

O art. 3º do convênio, por sua vez, assegura, básica e essencialmente, a autonomia sindical, nos seguintes termos:

- o 1º parágrafo confere às organizações de trabalhadores e de empregadores o direito de elaboração de seus estatutos e regulamentos administrativos, assegura o direito de eleições livres de seus representantes e de formular, também livremente, o seu programa de ação;

- o 2º parágrafo do art. 3º dispõe que as autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito, limitar a autonomia sindical, ou possa entravar o seu exercício legal.

Do art. 3º ao 7º a Convenção faz referência à liberdade sindical coletiva ou o aspecto coletivo da liberdade sindical, ou seja, referem-se tais artigos aos direitos que têm por sujeito o sindicato ou grupo de sindicatos (os graus superiores da organização sindical) porque atendem eles, preponderantemente, os interesses dos trabalhadores ou empregadores representados pelo sindicato que já foi constituído. Pode-se dizer, por isso, que tais faculdades só são identificáveis, na prática, após a constituição da associação sindical: são direitos de uma coletividade de pessoas, de um agrupamento já congregado, da vontade coletiva, e que, desse modo, podem ser identificados como prerrogativas posteriores à fundação de uma

entidade sindical. Sua realidade depende, por conseguinte, da permanência da entidade porque são direitos sindicais que podem ser exercidos apenas por um grupo de pessoas, isto é, por uma comunidade de interesses.

Neste âmbito, a noção central é a autonomia coletiva, que diz respeito à independência do sindicato ante o Estado e outros agentes (os empregadores ou os partidos políticos, por exemplo). Subdividindo-se em várias manifestações, pode ser apresentada como: autonomia de constituição, conformação e estruturação do sindicato, autonomia de ação e a autotutela.

Fica claro que as disposições deste 3º artigo asseguram, a todas e quaisquer organizações de trabalhadores e empregadores: primeiro, o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos; segundo, o direito de regular as eleições para os seus órgãos; e, terceiro, de organizar sua administração interna e atividades.

A autonomia sindical, só é possível, de acordo com o segundo parágrafo, com a total abstenção dos poderes públicos de qualquer tipo de intervenção. Com essa prescrição, percebe-se que a autonomia gera, portanto, para o Estado, o dever de renunciar a todo o ato intromissivo na vida sindical.

Nesse ponto, o 3º artigo, ao tratar da autonomia privada coletiva dos sindicatos, gera, para a certa verificação da mesma, ao Estado, o dever de renunciar a todo o ato intromissivo na vida sindical, coincidindo suas disposições com a ordem expressa no artigo 2º do mesmo documento, qual seja, a necessidade de afastar as possíveis interferências das autoridades públicas para garantir um sindicalismo espontâneo e autêntico.

O 4º artigo determina que as organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou suspensão por via administrativa mantendo a política de plena autonomia e livrando o sindicato do risco de sofrer ingerências dos poderes públicos sem a segurança da imparcialidade

das decisões que um órgão judicial deve confirmar, pois, acerca dos direitos alinhados por este 4º artigo, doutrina a jurisprudência do Comitê Internacional que somente o Poder Judiciário, em processo legal onde seja assegurado o direito de plena defesa, poderá penalizar as organizações sindicais e seus dirigentes.

O art. 5º da Convenção nº 87 dispõe sobre o direito que as organizações de trabalhadores e de empregadores têm de constituir federações e confederações, bem como de a elas filiarem-se. Além disso, está neste artigo previsto também o direito de as federações e confederações aderirem às organizações de cunho internacional.

Deste modo, a Convenção consagra no art. 5º o direito de trabalhadores e empregadores constituírem, através de suas entidades representativas de 1º grau, sem autorização prévia dos órgãos estatais, federações e confederações, ou seja, entidades de grau superior que lhes sejam convenientes. Aqui, de acordo com este artigo, combinado com as prescrições dos arts. 2º e 3º e seguindo idêntica orientação, já que é notória a permanência da proibição de toda e qualquer determinação estatal que restrinja e limite, direta ou indiretamente, a iniciativa dos interessados em criar associações de associações sindicais, pois consistiriam as mesmas um atentado à liberdade sindical, deve, ainda, a autonomia privada coletiva das entidades ser preservada.

Assim, pode-se concluir, a fixação legislativa prévia da existência de federações e de confederações, bem como, por exemplo, a proibição de formação de centrais sindicais de trabalhadores e de empregadores, constituem dois graves desrespeitos ao princípio de liberdade sindical.

No que concerne à filiação às organizações internacionais, o direito reconhecido no art. 5º, resta assinalar que o mesmo pode ser interpretado como a manifestação do princípio de liberdade sindical no plano internacional, permanente realidade que os centros econômicos mundiais exigem cada vez mais.

Já, o 7º artigo do convênio, dispõe sobre a aquisição de personalidade jurídica por parte das organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederações: não poderá haver sujeição das entidades à exigências e condições que restrinjam e dificultem a aplicação do disposto nos artigos 2º, 3º e 4º da Convenção.

Logo, este 7º preceito oferece mais uma referência articulada às garantias que resguardam a existência de um sindicalismo espontâneo, autêntico e independente, que deve ser considerado como a organização que tem total autonomia frente ao Estado, do mesmo modo que as demais associações civis, reconhecendo o sindicato como pessoa jurídica de direito privado.

Isso ocorre porque a Convenção está fundada no entendimento de que uma associação sindical é uma entidade de direito privado. Esta conclusão é observada quando o tratado-lei dispõe que a investidura sindical deve resultar de simples registro no órgão competente, como o faz toda sociedade civil.

Deve-se reparar, contudo, para a melhor compreensão da afirmação supra exposta, lembrando os artigos 2º e 3º, fator que torna explícita esta interpretação oferecida, que há expressa proibição de qualquer tipo de intromissão dos órgãos do poder público, ou, por outras palavras, que há a exigência do cumprimento, por estas entidades públicas, do dever de completa abstenção de intromissões nos assuntos de interesse dos sindicatos, reconhecendo sua autonomia e considerando-os, por causa do tratamento que o documento oferece aos mesmos, pessoas jurídicas de direito privado, cuja existência depende apenas do registro, como se disse, que toda a sociedade civil realiza nos cartórios.

Por outra, convém observar que a única limitação existente na Convenção, melhor dizendo, a única ressalva feita pelo documento, é o respeito à legislação nacional onde as normas da OIT serão aplicadas. Esta é a explícita orientação dos dois parágrafos do art. 8º. Veja-se, pois: - no parágrafo 1º fica

expresso que no exercício dos direitos reconhecidos pela Convenção, trabalhadores, empregadores e suas respectivas organizações deverão respeitar a lei; o 2º parágrafo prescreve que a legislação nacional não deve prejudicar e tão pouco ser aplicada de modo a restringir as garantias e os direitos pelo Convênio declarados.

Quanto à aplicação das garantias e direitos previstos na Convenção sob exame às forças armadas e à polícia, ficou estabelecido no art. 9º, parágrafo 1º, que a mesma será determinada pela legislação da nação que adotar a Convenção nº 87.

É preciso, por último, salientar que as prescrições do artigo 2º, quando garante aos trabalhadores, sem distinção de qualquer espécie, ou seja, sem qualquer tipo de discriminação, a liberdade sindical positiva, constitutiva e associativa, demonstra que a referida Convenção reconhece amplamente a titularidade individual dos direitos sindicais a todos os trabalhadores, inclusive aos do serviço público. O serviço público, assim como todas as demais categorias de trabalhadores que se organizarem, incluindo também as forças armadas e a polícia que, contempladas no parágrafo 1º do art. 9º, têm, no entanto, a situação organizativa de seus sindicatos resolvida pela legislação de cada nação que adotar o tratado-lei, podem constituir organizações sem autorização prévia, eliminando a intervenção do poder público, respeitando o comando do artigo 2º.

Confirmando este entendimento que se oferece, Oscar Ermida Uriarte adverte que a disposição segunda da Convenção nº 87 reconheceu amplamente a titularidade individual dos direitos sindicais ao fazer referência a todos os trabalhadores e os empregadores sem nenhuma distinção, o que levou a considerar

todo trabalhador como sujeito da liberdade sindical, inclusive os trabalhadores a serviço do Estado¹⁴.

Importa esclarecer que, na reunião de 1948, embora a OIT tenha adotado uma concepção generalizada de trabalhadores, na 77ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em junho e julho de 1990, foram abrigadas outras categorias que não apenas de empregados: também os trabalhadores autônomos foram enumerados como titulares da liberdade sindical.

1.4.2. A Convenção nº 98

Na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, no dia 1º de julho de 1949, em Genebra, foi adotada a Convenção nº 98, referente à aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva de trabalho.

Neste momento observar-se-á as disposições dos artigos 1º, 2º e 4º, tão-somente.

O artigo 1º determina, em seu 1º parágrafo, aos trabalhadores o gozo de benefícios relativos à proteção contra quaisquer atos discriminatórios que tendam e possam prejudicar a liberdade sindical em matéria de emprego, dispõe o seu 1º parágrafo.

O parágrafo segundo deste primeiro artigo explica que a proteção deve ser aplicada àqueles atos cujo objetivo é: a) a subordinação do emprego do trabalhador à condição de não filiação a um sindicato ou de desligamento do sindicato ao qual o trabalhador estiver associado; b) a despedida do trabalhador ou

¹⁴ ERMIDA URIARTE, Oscar. Liberdade sindical: normas internacionais: regulação estatal e autonomia. in.: TELXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). *Relações coletivas de trabalho*, p. 254.

outra ação que lhe prejudique, pela simples razão de estar filiado a alguma entidade sindical ou de participar em atividades sindicais.

O artigo 2º prevê o benefício de proteção adequada contra todos os atos de ingerência das associações patronais sobre as organizações de trabalhadores e vice-versa, seja esta interferência, de umas em relação às outras, direta ou indireta, por meio de seus agentes ou membros, quanto à formação ou constituição das entidades, funcionamento e administração, exemplifica o seu parágrafo primeiro.

E, esclarece o parágrafo segundo do artigo supra, que serão considerados atos de ingerência todas as medidas que tendam a provocar a constituição e possibilitem a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um patrão ou grupo de patrões, ou a manutenção daquelas entidades por meios financeiros ou outros, de modo a subordinar as associações sindicais trabalhistas a um patrão ou a uma organização de patrões.

Importa ainda o artigo 4º, que prevê, de acordo com as necessidades e condições de cada nação, a efetuação de medidas apropriadas para encorajar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de processos de negociação coletiva voluntária e direta, entre patrões e suas organizações, por um lado, e as organizações de trabalhadores, por outro, tendo como objetivo, por meio das convenções que daí resultarem, a regulação das condições de emprego.

Acerca da Convenção nº 98, relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, cumpre observar que seus preceitos estabelecem o modo de operacionalizar o princípio de liberdade sindical, conceituado na Convenção nº 87 nas situações em que o convívio entre os sujeitos da relação laboral, empresário e trabalhador, apresenta, determinando, aos trabalhadores, para tanto, proteção adequada contra todos os atos discriminatórios e anti-sindicais, efetuados pelo empregador; e, garantiu, também, em favor das

organizações sindicais, ao pressupor a ilicitude de qualquer ato de ingerência das associações de empregadores nas associações de trabalhadores e vice-versa, o amparo à independência de umas em relação às outras.

Basicamente, comparando a Convenção de nº 87 com a de nº 98 e notando seus diferentes objetivos, percebe-se que a primeira assegura preponderantemente a liberdade sindical em face das ingerências do Estado, enquanto que a segunda garante a autonomia e a liberdade de ação do sindicato de trabalhadores perante o empregador, visando também a negociação coletiva.

A respeito da negociação coletiva, valorizada na Convenção nº 98, repara-se que este documento teve a intenção de estabelecer a igualdade de condições nas negociações, que muitas vezes são impedidas pelo domínio da ação patronal. Para alcançar esse objetivo, deixou claro, a norma internacional, a necessidade de os sindicatos gozarem de uma proteção de fato apropriada contra os atos de ingerência a sua administração praticados pelas organizações da parte contrária ou pelo empresário simplesmente, preservando a autonomia e a liberdade de ação coletiva do sindicato de trabalhadores.

A preocupação da OIT, na Convenção que agora se aborda, foi mais especificamente dirigida à produção de impedimentos que resguardem a estrutura do sindicato de trabalhadores dos propósitos de interferência patronal e libertem o trabalhador das injustas condições de emprego, como os pré-requisitos de não ser membro ou deixar de ser associado a algum sindicato, e experimentar despedidas desmotivadas, cujo único argumento é o exercício de atividades sindicais.

1.4.3. A Convenção nº 135

Resultado da 56ª sessão da Conferência Geral da OIT, convocada em Genebra a 2 de junho de 1971, a Convenção nº 135, que, levando em consideração

as disposições do convênio relativo ao direito de organização e de negociação coletiva já estudado (de 1949, que protegeu os trabalhadores contra todos os atos discriminatórios tendentes a prejudicar a liberdade sindical) e a conveniência de adotar as várias propostas referentes à proteção que deve ser dispensada aos representantes dos trabalhadores na empresa e às facilidades que a estes devem ser concedidas, resolveu estas questões.

Passa-se, então, à análise de seus artigos mais significativos, os de n°s 1, 2, 3, 5 e 6.

O artigo primeiro da Convenção n° 135 determina aos representantes dos trabalhadores na empresa o benefício de uma eficaz proteção contra todas as medidas que lhes possam acarretar algum prejuízo e até mesmo o despedimento, motivadas, tais, apenas pela sua condição de representantes dos trabalhadores ou pelas atividades, que desta condição sejam decorrentes, venham a exercer.

Já, o artigo 2°, prescreve o estabelecimento de facilidades aos representantes dos trabalhadores na empresa de forma a permitir-lhes o rápido e eficaz desempenho de suas funções.

Condensando as precisas considerações acerca da expressão "representantes dos trabalhadores", delibera, por sua vez, o artigo 3° da Convenção n° 135, que dita conjunção de vocábulos designa as pessoas que assim são reconhecidas pela lei ou pela prática dos costumes nacionais, apontando como tais: a) os representantes sindicais, ou seja, os representantes eleitos livremente pelos sindicatos ou por seus membros; b) os representantes eleitos livremente pelos trabalhadores da empresa, de acordo com a legislação nacional ou convenções coletivas, cujas funções, no âmbito empresarial, não se estendam às atividades reconhecidas, em cada país, como prerrogativas exclusivas dos sindicatos.

E, prevendo uma particular situação, o artigo 5º do convênio resolve que, quando na mesma empresa, ao mesmo tempo, houver representantes sindicais e representantes eleitos, será necessária a tomada de medidas apropriadas (sempre que se verificar a coexistência de representações) para evitar que a presença destes (os eleitos) não enfraqueça a posição dos sindicatos ou de seus representantes; além disso, a adoção das medidas deverá ter por finalidade a obtenção da cooperação entre os representantes eleitos e os sindicatos ou os representantes sindicais em todos os assuntos que lhes são pertinentes de acordo com suas funções.

Prosseguindo, por último, cabe oferecer atenção às disposições do artigo 6º da Convenção, em consonância com o qual a aplicação dos dispositivos do convênio poderá ser assegurada mediante a legislação nacional, as convenções coletivas, ou quaisquer outras formas que correspondam à prática de normatização nacional (o 4º artigo cita, como exemplos, a sentença arbitral e as decisões judiciais). Este artigo, de relevada importância, permitiu a adoção de uma certa flexibilidade para a determinação dos tipos de representantes de trabalhadores que estarão habilitados a receber as proteções e oportunidades previstas na norma internacional.

Ademais, sendo certo que a liberdade sindical ocupa grande parte da atenção dispensada pela OIT, é preciso reparar, no entanto, que, para sua efetiva consagração, importantíssima é a Convenção nº 135, pois, observa-se que este direito fundamental só pode assumir seu pleno significado quando for reconhecido nos planos nacional, profissional e, ainda, quando tiver eficácia no interior da empresa, no ambiente dos locais de trabalho. Esse é o motivo que levou a Convenção nº 135 e a Recomendação nº 143, ambas de 1971, a enunciar os meios capazes de garantir a proteção aos representantes dos trabalhadores na empresa e

as facilidades que a eles mesmos devem ser concedidas para a realização das atividades sindicais que forem de sua responsabilidade.

A Recomendação n° 143 é merecedora de análise, visto que constitui o complemento da Convenção n° 135, porquanto descreve em seus parágrafos a natureza da proteção que deve ser concedida aos representantes dos trabalhadores contra os possíveis atos discriminatórios dos empregadores e define as medidas necessárias que devem ser oferecidas para dar validade à mencionada Convenção.

Mas, há de se dizer que, embora as recomendações não possam ser ratificadas pelos Estados membros da OIT, já que constituem simples normas para explicar e auxiliar a aplicação das Convenções, elas são, no entanto, suscetíveis, obrigatoriamente, de submissão, no prazo máximo de 18 meses, à autoridade competente, segundo o direito interno de cada país, com o propósito de transformá-las em lei ou de adotar medidas de outra ordem, por força do disposto no art. 19, parágrafo 6°, letra b, da Constituição da OIT.

Dito isso, deve-se reparar, neste momento, que, a respeito das considerações realizadas pela Recomendação n° 143, de acordo com o 6° parágrafo da mesma, na falta de suficientes medidas apropriadas de proteção aos trabalhadores em geral, deverão ser tomadas medidas específicas para assegurar a efetiva proteção de seus representantes. Entre estas prováveis medidas estão incluídas: a) a pormenorizada definição dos motivos que justifiquem a despedida dos representantes; b) a formação de um grupo independente ou misto, público ou privado, cujas funções correspondam à aceitação de consultas, emissão de opiniões, ou, até mesmo, à realização de acordos antes do efetivo desligamento de um representante dos trabalhadores; c) um procedimento especial de recurso à disposição dos representantes dos trabalhadores que considerarem injustificada a dispensa, desfavoráveis as mudanças nas condições de trabalho ou injusto o recebimento de algum tratamento; d) no tocante ao injustificado término da relação

trabalhista de um representante dos trabalhadores, a previsão de sua readmissão com o pagamento dos salários vencidos, o restabelecimento de seus direitos adquiridos e a exigência de que o empregador prove, no caso de haver qualquer mudança desfavorável nas condições de trabalho, que sua ação foi justificada; e) o reconhecimento da prioridade a ser concedida aos representantes dos trabalhadores, assegurando-lhes a permanência no emprego em caso de redução de mão-de-obra.

A Recomendação, atendendo às necessidades da experiência prática, em seu 7º parágrafo, ampliou a definição de representantes dos trabalhadores a partir do instante em que determinou que a proteção, fornecendo clareza à Convenção nº 135, deve ser estendida tanto aos trabalhadores que são candidatos e àqueles que são indicados como candidatos à eleição, como também àqueles que são simplesmente designados como representantes.

Dando seqüência ao estudo da Recomendação, convém expor que ficou estabelecido, segundo o disposto no parágrafo 8º, que, após o término do mandato de representante, o trabalhador reassumirá seu emprego, tendo conservados e recuperados todos os seus direitos, inclusive os relacionados com a natureza de seu trabalho, o salário e a antigüidade.

E, ainda, verificando as disposições contidas nos parágrafos de nºs 9 ao 17, a Recomendação prevê as facilidades que deverão ser asseguradas aos representantes dos trabalhadores na empresa, destacando-se dentre elas: a) a permissão aos representantes dos trabalhadores para executar pronta e eficientemente suas funções; b) a concessão de tempo livre necessário, sem perdas salariais ou de quaisquer benefícios adicionais, para o desempenho das tarefas de representação na empresa; c) a concessão de tempo livre objetivando a participação dos representantes dos trabalhadores em encontros sindicais, cursos de formação, seminários, congressos e conferências; d) o acesso, concedido aos representantes, a

todas as dependências e lugares de trabalho da empresa, para o desempenho de suas funções; e) aos representantes também é facilitado o contacto, sem delongas, com a gerência ou a direção da empresa; f) os representantes devem ter a permissão de arrecadar taxas sindicais ou outras contribuições, sempre que não houver outros procedimentos previstos para este fim; g) a permissão para colocar avisos e notícias sindicais nas instalações da empresa e a liberdade de distribuir folhetos, boletins e quaisquer outras publicações aos trabalhadores nas dependências do interior da empresa; h) aos representantes dos trabalhadores devem ser proporcionadas facilidades materiais e o acesso às informações necessárias para o exercício de suas funções; i) os representantes sindicais que não trabalharem na empresa e cujo sindicato tenha associados trabalhando naquele estabelecimento, obterão autorização para penetrar livremente na mesma unidade produtiva, com o fim de executar suas atividades.

1.4.4. A Convenção nº 151

Aprovada na 67ª reunião da OIT, no dia 27 de junho de 1978, a mencionada Convenção garante o direito de sindicalização aos servidores públicos, os contratados e os funcionários públicos ou os estatutários, direito já garantido na Convenção nº 87, bem como lhes assegura o direito a procedimentos para determinar as condições de emprego na administração pública (a expressão “servidores públicos” é a que teve acolhida por Sússekind)¹.

¹ Segundo o eminente Arnaldo Sússekind, a expressão utilizada na Convenção “empregados públicos”, é genérica e, por isso, o direito de sindicalização abrange todos os trabalhadores da Administração pública, ou seja, os servidores e não apenas os funcionários. A Convenção nº 151 repete, na verdade, a orientação realizada no convênio nº 87, que reconheceu amplamente a titularidade individual dos direitos sindicais ao fazer referência a todos os trabalhadores “sem

A verdadeira base jurídica da liberdade sindical dos servidores públicos encontra-se nas Convenções n°s 87 e 151 da OIT. E, embora a sindicalização destes trabalhadores já tivesse sido garantida em 1948, sem restrições, a Convenção n° 151 surgiu para confirmar e explicitar a intenção daquele tratado-lei.

A aludida Convenção n° 151 abrange todas as pessoas que trabalham para a administração pública, na medida em que não lhes sejam aplicadas disposições mais favoráveis de outras convenções internacionais do trabalho, esclarece a orientação do primeiro parágrafo de seu artigo 1º, visando o exercício da liberdade sindical pelas mesmas.²

A garantia do direito de sindicalização dos trabalhadores a cargo do serviço público, considerados de uma forma genérica, sem restrições, aparece no artigo 4º do convênio, preceito que lhes assegura o gozo de uma proteção adequada contra todos os atos discriminatórios que signifiquem uma conduta anti-sindical, objetivando o resguardo e a manutenção do cargo ou emprego público.

Preconiza o 5º artigo da Convenção ora em discussão que as organizações desses trabalhadores não poderão sofrer ingerências e prejuízos (de qualquer tipo) por parte da autoridade pública (qualquer que seja).

E, com essas finalidades, do mesmo modo que a Convenção n° 135 consagrou proteções várias aos representantes dos trabalhadores na empresa, acompanhada da recomendação n° 143, o artigo 6º da Convenção n° 151 lembrou

nenhuma distinção". Esta também é a compreensão de Georgenor de Souza Franco Filho. SÜSSEKIND, A. Op. cit., p. 294. FRANCO FILHO, Georgenor de Souza (coord.). *Direito do trabalho e a nova ordem constitucional*, p. 202.

² SÜSSEKIND, A. Op. cit., p. 294..

de conceder facilidades, para o rápido e eficaz desempenho de suas funções, aos representantes dos trabalhadores do serviço público, inclusive durante as horas de trabalho.

Os artigos 7º e 8º já valorizam respectivamente: a adoção de medidas apropriadas para estimular e fomentar o desenvolvimento e a utilização de procedimentos de negociação, de modo pleno, entre as autoridades públicas e as organizações de servidores públicos, naquilo que se referir às condições de trabalho, podendo a negociação realizar-se por quaisquer métodos que permitam aos representantes destes trabalhadores a participação na determinação das mencionadas condições; e, sobre a solução dos conflitos que advierem daqueles procedimentos participativos, que o fim das contendas laborais deverá ser obtido por meio da negociação entre as partes ou por meio de outros procedimentos, independentes e imparciais, e, sendo este último caso o caminho a ser seguido para o fim dos conflitos, exemplifica o convênio, são possíveis: a mediação, a conciliação e a arbitragem.

1.4.5. A Convenção nº 154

✂ A negociação coletiva, um componente essencial da liberdade sindical, foi consagrada, expressamente, além da referência que ganhou no artigo 4º do convênio nº 98, na Convenção nº 154 da OIT, de 19 de junho, de 1981.

A referida Convenção, aplicável a todos os ramos de atividade, visando a promoção da negociação coletiva entre as partes interessadas, prevê em seu artigo 1º a utilização de modalidades especiais de negociação para serem empregadas à função pública e, até mesmo, às forças armadas e à polícia (uma proposição que, certamente, pressupõe a organização sindical dos trabalhadores das mesmas).

Na Convenção nº 154, negociação coletiva corresponde à toda negociação desenvolvida entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, de uma parte e, de outra, uma organização ou várias organizações de trabalhadores, cuja finalidade é a fixação de condições de trabalho e emprego ou a regulamentação das relações entre empregadores e trabalhadores.

Cabe registrar que a Convenção nº 154, ao fazer referência a “contrato coletivo”, apenas intencionou indicar, com esta expressão, o resultado das negociações coletivas, que tanto pode corresponder a uma convenção ou um acordo como a um contrato coletivo de trabalho, ficando a critério da terminologia habitualmente empregada pela legislação de cada país o uso de uma ou outra expressão³.

³ A OIT generalizou todas as possibilidades de negociação coletiva do trabalho utilizando a expressão “convenção coletiva”, situação encontrada quando, no mínimo, patrões e trabalhadores têm autonomia para regulamentar, em conjunto, as questões que interessam ao trabalho. Na 34ª Conferência, foi apresentado um projeto de recomendação com uma definição sucinta, que determina, como significado de “convenção coletiva”, a seguinte conceituação: *‘(...) todo acordo escrito relativo a condições de trabalho ou de emprego, compreendendo as medidas sociais que as partes julguem que possam ser objeto de negociações coletivas, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores ou de uma organização de empregadores, e uma ou várias organizações representativas de trabalhadores’*. SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*, p. 1057. Outrossim, em informe que figurou a continuação corrigida e atualizada do documento de base que a OIT submeteu a simpósio sobre a promoção da negociação coletiva em América Latina, celebrado em Caracas, de 27 de setembro a 4 de outubro de 1977, ficou esclarecido que os *“(...) termos ‘negociação coletiva’ e ‘convênio coletivo’ se empregam em sua acepção mais ampla. Por ‘negociação coletiva’ se entende não só a que tem por objeto estabelecer um convênio coletivo de trabalho no sentido estrito do termo, senão ademais toda negociação destinada a estabelecer salários e*

As mais significativas medidas, previstas na Convenção, cujo objetivo é promover a negociação coletiva, deverão: a) abranger todos os empregadores e todas as categorias de trabalhadores; b) ser estendidas às condições de trabalho e emprego e à regulamentação das relações entre empregadores e trabalhadores; c) encorajar e desenvolver regras de procedimentos consensualmente ajustadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores; d) evitar e não causar o entrave ou a interrupção das negociações por insuficiência e impropriedade das normas que lhe forem pertinentes ou pela inexistência de regras que disciplinem a negociação.

Ainda, as medidas que forem adotadas pelas autoridades, após a prévia consulta às partes interessadas, não poderão, em nenhuma hipótese, prejudicar a liberdade de negociação coletiva.

Para encerrar, considerando uma observação de Arnaldo Süssekind ⁴ a um aspecto de inquestionável relevância que deveria merecer maior atenção de

condições gerais de trabalho dentro do quadro dos procedimentos de cooperação tripartida ou de solução de conflitos. Sob a denominação genérica de 'convênio coletivo de trabalho' se inclui uma ampla gama de acordos normativos de caráter geral, concluídos em virtude de um processo de discussão entre os representantes da empresa ou empresas interessadas e o grupo de trabalhadores de que se trate, esteja este último organizado ou não. Entram portanto nesta categoria os instrumentos que nas respectivas legislações recebem, segundo o caso, as denominações de 'convênio coletivo', 'contrato coletivo', 'contrato-lei', 'acordo coletivo', 'pacto coletivo', 'contrato ou convênio coletivo por ramo de indústria', 'contrato sindical', 'convenção coletiva', 'acta de ajustamento' e 'acta transaccional' ". Oficina Internacional del Trabajo. La negociación colectiva en América Latina. Ginebra, 197_. p. 1.

⁴ Diz Arnaldo Süssekind, citado por Júlio Assumpção Malhadas: 'há, sem dúvida, um aspecto de inquestionável relevância que deve merecer a atenção dos legisladores. Refiro-me à necessidade de serem motivadas e facilitadas as convenções coletivas de trabalho, quer no

todos os interessados e dos legisladores e reparando o fato de a OIT ter dedicado um convênio exclusivamente à negociação coletiva, o que foi o bastante para certificar o seu grande valor, faz-se alusão à necessidade, em todos os âmbitos funcionais e territoriais da atividade laboral, de as negociações coletivas de trabalho serem motivadas e facilitadas, inclusive nos locais de trabalho.

Feita a análise da evolução histórica dos direitos humanos fundamentais, dentre os quais encontra-se a liberdade sindical, do aparecimento do Direito Internacional do Trabalho e da importância da OIT para o seu desenvolvimento, concluído este capítulo com o exame das Convenções nºs 87, 98, 135, 151 e 154 propostas por este organismo normativo, adquiriu-se as condições indispensáveis, com base especialmente nestas normas de cunho universal do Direito Internacional do Trabalho, para a realização do estudo sistematizado da abrangência e amplitude do conteúdo formal e prático da liberdade sindical, em seus vários ângulos de compreensão e manifestação, que oferecerá as informações que permitirão distinguir um modelo de organização sindical democrático, como é, por exemplo, o da articulação.

CAPÍTULO II. LIBERDADE SINDICAL E ARTICULAÇÃO

Neste segundo capítulo, far-se-á um estudo a respeito do conteúdo da liberdade sindical, um direito humano fundamental, cuja existência é inseparável da possibilidade da pluralidade de organizações sindicais, como será demonstrado, que, aqui, receberá discernimento em dois ângulos de compreensão e manifestação, um, individual e, outro, coletivo, que permitem o seu desdobramento em vários problemas que serão examinados, possibilitando então, depois de reparada a complexidade da mesma e feita a verificação de que sua autenticidade depende do modo como as autoridades estatais desenvolvem comportamentos que favoreçam a produção de condições que assegurem e incentivem a autonomia das coletividades, dar seguimento à esta exposição com a diferenciação de terminologias usualmente empregadas para caracterizar um modelo de organização sindical e apresentar, por fim, a alternativa prática, que vem sendo utilizada em muitos países, que concilia a pluralidade orgânica à unidade de ação dos sindicatos, denominada articulação.

2.1. Liberdade sindical, um direito fundamental

A liberdade sindical ainda é o centro das preocupações da sociedade contemporânea e tem sido consagrada solenemente como um dos direitos fundamentais do homem, que constitui a base sobre a qual é construída toda

estrutura das relações coletivas de trabalho, garantida em todos os países democráticos.

É possível afirmar que a liberdade sindical é uma particular espécie da liberdade de associação.

O homem está continuamente, em sua vida, associado a outros, direta ou indiretamente, nos aspectos físico e sócio-cultural de sua existência, formando relações com a coletividade.

Quando as relações entre os homens são definidas por idéias, interesses, hábitos e, sobretudo, objetivos comuns a perseguir e o vínculo que provoca a união dos indivíduos é o sentimento da igualdade de que compartilham, tornando explícita a identidade que há entre todos e levando inevitavelmente a sua organização em uma associação e conseqüente estruturação institucional dos mesmos, criando padrões e repartindo funções entre os membros da entidade formada, está-se diante de um grupo social organizado, expressão da liberdade associativa.

Se, no entanto, esse grupo social mantém particularmente como objetivo de sua união solidária a defesa de direitos e o desenvolvimento dos mesmos através da construção de novas idéias e práticas e é integrado por trabalhadores ou por empregadores, visualiza-se uma associação sindical. Neste caso, a liberdade de associação constitui o alicerce sobre o qual prosperou a liberdade sindical.

Ademais, não se pode deixar de comentar, a liberdade sindical é um dos aspectos dos direitos fundamentais do homem que, integrante dos direitos sociais, mantém uma profunda e complexa relação com outros tantos direitos fundamentais. Esta relação fica evidenciada quando se nota que os direitos do homem são absolutamente necessários ao exercício dos direitos sindicais: a proteção da liberdade sindical não pode ser assegurada se, por exemplo, as

liberdades civis, de um modo geral, essenciais, não forem respeitadas. A liberdade, sendo indivisível, não pode ser realmente observada em um setor isolado dos demais, principalmente quando se sabe que as violações mais graves à liberdade sindical ocorreram em países onde, um dia, as liberdades civis mais gerais foram ignoradas, como já notou Nicolas Valticos¹:

Este motivo levou a Conferência Internacional do Trabalho a adotar, em 1970, uma resolução, relativa aos direitos sindicais e seus vínculos com as liberdades civis, que enumerou algumas destas como essenciais ao exercício normal daqueles direitos: 1) o direito à liberdade e à segurança da pessoa; 2) a proteção contra as detenções arbitrárias; 3) a liberdade de opinião e de expressão das idéias, incluindo, em particular, o direito de não ser molestado por causa das opiniões; 4) o direito de buscar, receber e propagar as informações e idéias, por quaisquer meios e sem consideração de fronteiras; 5) a liberdade de reunião; 6) o direito a um julgamento equitativo por um tribunal independente e imparcial; 7) o direito à proteção dos bens sindicais.

A liberdade sindical, uma conquista cujas origens não advém de uma realidade meramente associativa, mas sim de uma união social, econômica e politicamente reivindicativa, especialmente ao tratar-se dos *compagnonnages* franceses, dos *gesellenverbaende* alemães e das *trade unions* inglesas, como se pôde ver, um direito humano fundamental, cuja noção, até alcançar a presente complexidade, englobando uma grande variedade de liberdades, jurídica e formalmente, hoje integrante dos direitos sociais, componente essencial de toda sociedade pluralista e justa, é reflexo de sua inclusão no capítulo correspondente

¹ VALTICOS, Nicolas. Uma relação complexa: direitos do homem e direitos sindicais. in: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). *Relações coletivas de trabalho*, p. 69.

sobre direitos e garantias das Constituições nacionais que só ganhou realmente um carácter universal a partir de sua contemplação por várias declarações de direitos e normas internacionais.

Observa-se que, indubitavelmente, foram as Convenções internacionais, as recomendações e os pronunciamentos da Organização Internacional do Trabalho que desempenharam um fundamental e definitivo papel na consagração formal da liberdade sindical como um dos direitos fundamentais do homem e na definição de seu conteúdo. Além disso, a OIT é, sobretudo, a maior responsável pela universalização deste princípio básico do sindicalismo.

O conteúdo da liberdade sindical foi de forma mais completa expresso na Convenção n.º 87 da OIT, que a dividiu basicamente em dois aspectos: um individual, que corresponde ao direito que os indivíduos têm de constituir organizações de sua escolha e de às mesmas filiarem-se ou não; e, outro, coletivo, que consiste nas autonomias coletivas interna e externa dos sindicatos, assegurando os mesmos de todo o tipo de intervenção das autoridades públicas ou de outras entidades.

Entretanto, todos os espaços que a liberdade sindical abre à autonomia privada coletiva de um sindicato podem ser, na prática, efetivados plenamente ou não, dependendo do modo como as autoridades estatais desenvolvem comportamentos, ou conflitantes com aquele direito humano fundamental, desprezando-o (total ou parcialmente), ou, ao contrário, produzindo condições que lhe assegurem e incentivem, possibilitando, desse modo, uma extensa gama de direitos e liberdades.

2.2. Os ângulos de compreensão e manifestação da liberdade sindical

Tema que recebe amplo e diversificado tratamento na doutrina nacional e estrangeira, a liberdade sindical constitui princípio que engloba grande variedade de direitos concretos e apresenta inúmeras liberdades, que lhe são integrantes e derivadas, sua expressão no universo sindical, um dos aspectos que torna o seu estudo bastante difícil e complexo, envolto, inclusive, em muitos problemas.

Contudo, salientando que a Convenção nº 87 da OIT é o texto internacional que melhor exprime e conceitua a liberdade sindical, oferecendo os princípios absolutamente necessários e inerentes à realização plena desse direito fundamental de forma mais completa e abrangente, entende-se, buscando subsídios no referido documento, que a liberdade sindical é discernida em dois ângulos, um individual e outro coletivo, que podem ser sistematizados em liberdade sindical individual e liberdade sindical coletiva.

A liberdade sindical individual, que tem como titulares trabalhadores ou empregadores individualmente considerados e que, por isso, os direitos que a integram são examinados notando-se a vontade de cada um isoladamente, ou seja, diferenciada da vontade coletiva do sindicato, o que a faz, portanto, desta, independente no tocante à possibilidade de seu exercício, constituindo, reconhecidamente, direitos de liberdade sindical da pessoa humana trabalhadora ou empresária, pode ser apresentada nos seus modos positivo e negativo.

A liberdade sindical individual positiva permite, aos trabalhadores e aos empregadores, os direitos de constituir um novo sindicato (o direito de fundação), de filiação ao sindicato de sua livre escolha ou, desejando, o de retirada do sindicato ao qual estiver filiado. Estes aspectos da liberdade sindical individual

referem-se ao poder de criar, fazer e realizar, fator que justifica sua positividade; e, por outra, a liberdade sindical individual negativa consiste o direito que cada interessado tem de não se filiar a nenhum sindicato, de não se sindicalizar, de não participar através da sindicalização, uma faculdade que, por conseguinte, significa a possibilidade de exercitar o direito de não fazer, no caso, de não se sindicalizar. Daí a sua negatividade.

E, a liberdade sindical coletiva, que tem como sujeito titular de seu exercício o sindicato (o representante da união de vontades organizada ou a vontade coletiva já instituída), é observada em sua plenitude como autonomia sindical, vista de um lado como autonomia interna do sindicato e, de outro, como autonomia externa.

A autonomia interna do sindicato apresenta-se em várias manifestações organizativas, isto é, de constituição, conformação e estruturação, onde a livre vontade dos filiados ao sindicato, a intenção deliberada dos membros de um sindicato, tem o poder de resolver sobre o modo de constituição da entidade, a sua administração interna, seus estatutos, a escolha de seus representantes e dirigentes, o seu programa de ação, a sua filiação à entidades nacionais de grau superior, bem como a associação às complexas estruturas de cunho internacional, e, ainda, sobre a sua dissolução. A autonomia externa do sindicato, por sua vez, está relacionada com o poder de realização de suas atividades, que inclui a autonomia negocial, a autotutela e o exercício de funções outras.

As principais conseqüências dos ângulos individual e coletivo da liberdade sindical correspondem à exigências comportamentais que a plena eficácia destas áreas do direito fundamental fazem àqueles que mantêm relações com as duas pessoas dotadas de sua titularidade: o trabalhador ou o empresário e o sindicato, a pessoa individual e a coletiva titulares da liberdade sindical.

As exigências que possibilitam a verificação do respeito à autonomia das pessoas humanas, individual portanto, e à autonomia coletiva dos sindicatos, faz-se no desenrolar das relações travadas nos planos administrativo público, sindical e empresarial. Estas são, pois, as pessoas diretamente envolvidas na configuração prática da liberdade sindical: o Estado, a empresa e os sindicatos. E, é delas que se espera o afastamento dos assuntos sindicais e o respeito à liberdade sindical, no sentido de não cometer ingerências, não causar entraves e não realizar obstruções ao exercício dos direitos que lhe são integrantes e conseqüentes ou, por outras palavras, não criar limites à amplitude da liberdade sindical.

Diante do que acima foi exposto, considerando os dois ângulos de compreensão e manifestação da liberdade sindical, o individual e o coletivo, sem esquecer que eles estão profundamente interligados, e a relevância de reparar o relacionamento que o sindicato e o indivíduo, trabalhador ou empregador, travam com o Estado, a empresa e as outras associações sindicais que houver, o estudo, daqui em diante, será dedicado à análise dos problemas centrais da liberdade sindical.

2.2.1. Conceito e natureza jurídica do sindicato

Sindicato, espécie do gênero associação, constitui um agrupamento espontâneo de pessoas que nasce da necessidade de união de esforços para a defesa dos interesses comuns a todos, sejam estes indivíduos empresários sejam trabalhadores.

A realidade histórica mostra que as entidades sindicais sempre foram organizações sociais constituídas segundo o princípio da autonomia privada coletiva, independente dos interesses estatais, para, principalmente, a

representação e defesa dos gerais interesses dos trabalhadores ou dos empresários nas relações coletivas que se processam entre estes grupos sociais e, inclusive, nas relações travadas com o Estado.

Esta definição possibilita a extração de importantes ilações: 1º) a liberdade para a união é a garantia de uma representação classista legítima, formada livremente, sem qualquer obrigatoriedade ou coação externa ou restrição. Toda influência direta ou indireta que cerceie o aspecto espontâneo da união desnatura o conteúdo da liberdade, que é o que permite ao grupo a ampla análise de seus interesses, sem limites ou restrições; 2º) o aspecto jurídico-privado da união demonstra que o sindicato não pode ser constituído para formar uma instituição de direito público, que, inevitavelmente, desvirtuaria o interesse dos trabalhadores ou empregadores, devendo, portanto, haver plena independência entre os grupos classistas e o Estado; e, 3º) a base da defesa dos interesses de cada grupo está na possibilidade de efetuar a negociação coletiva e de participar ativamente em momentos deliberativos sobre os assuntos que lhes são pertinentes, de ordem econômica e laboral, com o Estado e com a empresa, esta, entendida como centro de poder sócio-econômico atuante.

O sindicato, em regra, é visto como um sujeito que pode adquirir direitos e contrair obrigações, como todo o ser ou ente constituído de personalidade jurídica.

Definir a natureza da personalidade jurídica do sindicato, no entanto, é tema bastante controvertido que, como é sabido, depende do ordenamento jurídico no qual o sindicato está inserido.

Já foi comentado há pouco, é indiscutível a espontaneidade do fenômeno sindical. Entretanto, demonstra a história, o poder estatal, por meio da criatividade jurídica, procurou absorver aquela realidade social, distinguindo os sindicatos em reconhecidos e não-reconhecidos, atraindo os sindicatos para a

esfera pública, considerando-os ora como entes de direito público, mantendo a unicidade sindical, ora como entidades de direito privado dependentes do reconhecimento oficial e titulares de funções delegadas pelo poder público.

A concepção do sindicato como pessoa jurídica de direito público pode ser observada nos regimes que ainda reservam traços autoritários. Nesses ambientes, o sindicato tende a ser convertido, por via legislativa, em um órgão de colaboração do Estado, no sentido de preencher certas carências deste ente público, subordinado ao poder político dominante, utilizado como instrumento do sistema político. A colaboração institucionalizada é posta pelo legislador como dever: um dever que envolve o sindicato com muitas atribuições reservadas no plano puramente assistencial, impedindo não só o avanço do aspecto reivindicativo da classe trabalhadora organizada, mas também, e sobretudo, narcotizando o crescimento de sua ação sindical como força de mudança social, que, defensora de interesses particulares (se reconhecido fosse o completo caráter privatístico), contribui com o Estado para a solução de problemas produtivos, econômicos e distributivos através de sua participação nos locais de trabalho, nos órgãos de gestão da empresa, e nos órgãos decisórios do Estado. Este papel, no ambiente não-democratizado é absorvido, enquanto é o sindicato tornado pessoa jurídica de direito público que persegue a satisfação dos interesses que entram na esfera dos fins do Estado.

O caráter definidor da publicização de um sindicato pode assumir diferentes graus de intensidade de acordo com as funções que o poder político lhe delega e o controle que experimenta, que é efetuado pelas autoridades públicas. A sua mais expressiva revelação é verificada quando as normas constitucionais vinculam o desenvolvimento do sindicalismo aos objetivos do partido político do governo, permitindo, por conseguinte, intensa intervenção estatal nas atividades sindicais e impedindo completamente a espontaneidade do movimento associativo

dos trabalhadores. Seus exemplos mais rigorosos são encontrados nos regimes dos seguintes países: Bulgária (até 1986), Polônia, Romênia, São Tomé e Príncipe, Chile (até 1990), Suriname e Cuba.

A definição do sindicato como pessoa jurídica de direito privado, por sua vez, é observada nas leis nacionais dos países de tradição democrática, nas nações em que já há democracia avançada (comumente os países altamente industrializados). O sindicato, nessa situação, assume intenso papel participativo nos assuntos globais da sociedade: garantido o respeito à autonomia, o sindicato obtém espaço para dialogar abertamente com o Estado e a empresa, não só nos locais de trabalho com o empresário, mas também com a indústria, a um nível superior, nacional, considerada centro de poder econômico, o que é essencial para a democracia, que aceita e admite as diferenças entre os grupos que compõem a nação consciente de que a expressão de todos os centros de poder é absolutamente necessária para o seu crescimento num todo (social, econômico e cultural) e a superação dos problemas contemporâneos. Os sindicatos assim caracterizados esforçam-se para obter uma unidade de ação sindical e, sendo altamente politizados, exercem grande influência na sociedade. Exemplo deste sindicalismo é o que ocorre nos Estados Unidos da América, Inglaterra, Itália, Alemanha (a República Federal antes da unificação), França, Portugal, Espanha, Suécia, Holanda e Áustria.

O caráter privatístico do sindicato é explicado não só porque ele está firmado num agrupamento de pessoas particulares, além de ter sido criado por iniciativa exclusiva das mesmas para a representação e defesa de seus interesses, mas, principalmente, por não apoiar o exercício de suas atividades nas prerrogativas que as entidades públicas detém e, do mesmo modo, por não estar sujeito aos controles administrativos e nem às limitações próprias do serviço público.

Cabe notar que o sindicato é pessoa jurídica de direito privado que exerce, enfim, além de suas atividades voltadas aos interesses profissionais, atribuições de interesse público que, como partícipe da sociedade, provocam a partilha, com ela, muitas vezes, das mesmas preocupações e, embora sua ação esteja voltada diretamente para a solução das questões econômicas e distributivas da produção, alcança aquelas até indiretamente como um órgão de colaboração do Estado (uma colaboração que não corresponde àquela meramente assistencial mas que significa o resultado alcançado por meio de sua efetiva participação nas áreas deliberativas do governo), mas que, nem por isso (por tão complexa atuação), nele se integra ou dele depende. Como bem lembra Mozart Victor Russomano, muitas *"(...) pessoas jurídicas de direito privado exercem funções de interesse público, inclusive, por delegação das pessoas jurídicas estatais, sem que percam sua verdadeira natureza. É o caso de empresas privadas concessionárias de serviços públicos"* ². Do mesmo modo, também aos sindicatos deve ser preservada a natureza privatística.

A publicização do sindicato é extremamente indesejável e nefasta, pois, a sua absorção pelo Estado desnaturaliza a entidade, que deixa de cumprir as suas principais funções; além disso, imperativo da liberdade sindical é a expressão da privacidade total do sindicato através do pleno exercício de sua autonomia.

Dito isso, resta frisar que o sindicato manterá a sua natureza de pessoa jurídica de direito privado mesmo que os seus interesses coletivos venham a comportar os problemas sociais de caráter extraprofissional e que sua ação seja a de um protagonista da história.

² RUSSOMANO, Mozart Victor. A natureza jurídica do sindicato. in: TEIXEIRA FILHO, J. de L. (coord.). Op. cit., p. 224.

No Brasil, ao sindicato foi reconhecida a natureza de pessoa jurídica de direito privado na determinação do inciso I, do artigo 8º, da Constituição da República, que vedou qualquer tipo de intromissão ou intervenção das autoridades públicas na vida do mesmo. Contudo, os incisos II, IV e VI do referido dispositivo resolvem respectivamente sobre a manutenção da unicidade do sistema confederativo, cujo controle é garantido pelo registro obrigatório, a contribuição sindical compulsória, que, depois de arrecadada e repassada pelo governo às entidades, tem a finalidade de subsidiar a função assistencial regulada em conformidade com o artigo 592 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a concessão de poder negocial garantida exclusivamente aos sindicatos das categorias devidamente registrados.

2.2.2. Liberdade de fundação

A liberdade de fundar um sindicato constitui um direito originário dos indivíduos que é exercido ou pelos trabalhadores ou pelos empregadores em face do Estado e das entidades sindicais que houver, sem que nenhuma dessas duas pessoas citadas, a pública e a jurídico-privada, possa estabelecer entraves, impedimentos ou limitações à livre criação de sindicatos.

A criação dos sindicatos é uma das primeiras importantes questões envolvidas com o próprio exercício da liberdade sindical: esta, só é possível se garantida a existência de sindicatos. Daí que, em primeiro lugar, a liberdade sindical compreende o direito de os indivíduos, trabalhadores ou empregadores, fundarem sindicatos livremente.

O direito de constituir sindicatos tem seus fundamentos nos princípios universais como um valor que deve ser preservado pelas democracias (pois estas

permitem a pluralidade de opiniões e, por consequência, a pluralidade de associações).

Há de se dizer, ainda, completando, que da liberdade de fundar sindicatos deriva a permissão, aos interessados, de livre deliberação sobre o tipo de sindicato por eles criado e o seu âmbito de atuação, de modo que o Estado, os sindicatos existentes e as representações da outra parte das relações desenvolvidas no setor produtivo, dos trabalhadores ou dos empregadores, não possam estabelecer qualquer tipo de impedimento ou limitação. Por isso, por causa desta regra, a nascente da liberdade sindical, a liberdade de constituição de associações sindicais, admite, na prática, a existência de sindicatos concorrentes, quer dizer, o pluralismo sindical.

Sendo que o núcleo de todo o sistema da liberdade sindical encontra-se na possibilidade de constituir organizações sindicais sem limites, resulta disto que o estabelecimento de certas exigências tais como autorizações prévias e de condições para que o sindicato possa representar legitimamente compreendem interferências na vida do sindicato, vedadas na Convenção nº 87 da OIT.

Desde logo, percebe-se que, na proporção em que os sistemas jurídicos restringem a liberdade fundacional de sindicatos, fica comprometida não só a autonomia dos indivíduos, a liberdade de cada um escolher o sindicato que melhor lhe aprouver para a filiação, como também a autonomia sindical, uma vez que, nestes casos, é notória a falta de liberdade sindical com a existência de constrangimentos para a criação de sindicatos que limitam a organização espontânea dos agrupamentos de trabalhadores e de empresários.

A partir disso, já é possível concluir que a simples afirmação feita pelo Estado da liberdade de associação sindical não é o suficiente para configurá-la plenamente, pois pode haver empecilhos à constituição de sindicatos, obrigando ao

enquadramento oficial ou, por meio de legislação ordinária que restrinja e dificulte a fundação daqueles, exigindo o cumprimento de certos requisitos.

A respeito dos critérios que são exigidos para a constituição de sindicatos, observando-se que, da sua escolha, depende o grau de autonomia organizativa dos mesmos, pode-se identificar basicamente duas diferentes formulações: a dos países nos quais o registro é obrigatório e a daqueles em que não há esta exigência.

Nos países onde não há obrigatoriedade de registro para configurar-se a existência do sindicato, como na Itália, fala-se comumente em sindicatos de fato, porque não se exige o reconhecimento das associações sindicais, que surgem espontaneamente, para o seu funcionamento, figuras jurídicas que realizam fenômenos organizativos dos mais diversos.

Há também os casos de registro obrigatório só para os fins de publicidade, como ocorre na Espanha, em Portugal e na França.

Já, naqueles países onde o registro se faz necessário, percebe-se que a ele são atribuídos dois diferentes efeitos: a mera publicidade ou a concessão de personalidade jurídica. No primeiro caso é conhecido o depósito dos estatutos, apenas para o seu cadastramento; na segunda possibilidade, a existência legal dos sindicatos está submetida a um ato concessivo do Estado, que muitas vezes é político, como se pode observar em muitos países da América Latina e nos casos da Albânia, Bulgária, Hungria, Polônia, Rússia, Iraque, Líbano e outros.

Ademais, a respeito da obrigatoriedade do registro ou do reconhecimento para a obtenção de personalidade jurídica pelo sindicato, ou até mesmo naqueles países onde o registro é facultativo, observa-se que o oferecimento de inúmeras vantagens aos sindicatos que se cadastrarem tende a estipular condições e restrições graves à liberdade sindical de fundação.

Acerca dos regimes restritivos ao direito associativo, em síntese, há de se dizer que os mesmos podem ser identificados em duas situações: na exigência - da prévia autorização, onde o poder público procede a uma investigação de mérito; e, na obrigatoriedade - do registro³.

A exigência de registro sindical pode significar um verdadeiro instrumento que certifica a autorização estatal para a constituição e o funcionamento dos sindicatos, especialmente quando dele depender a aquisição de personalidade jurídica: o reconhecimento posterior da personalidade jurídica ao sindicato criado e configurado, do qual depende o seu funcionamento, significa uma autorização administrativa prévia, uma decisão discricional que resolve sobre a fundação, frontalmente conflitante com a concepção internacional de liberdade sindical.

Tais exigências tendem a ser conflitantes, por fim, com a própria concepção internacional de autonomia sindical; a respeito da questão sobre a aquisição de personalidade jurídica pelo sindicato, basta dizer que seria suficiente, no máximo, a simples anotação nos livros próprios de pessoas jurídicas de direito privado, o registro no Cartório de Registro de Títulos e Documentos.

Feita esta análise, é possível afirmar que nos sistemas nos quais inexistente ou é dispensável o reconhecimento dos sindicatos pelas autoridades do Estado ou naqueles em que, para a fundação do sindicato, necessário é apenas o

³ Mario de La Cueva recorda que o registro, ainda que de cunho meramente formal, constitui uma medida de publicidade que *'(...) parece corresponder, em suas origens, a uma idéia política. O Estado temia as associações ocultas e ao levantar as proibições contra a associação profissional exigiu, como um mínimo de defesa, que elas se registrassem; seria então fácil de vigiá-las'*. ROMITA, Arion Sayão. *Direito sindical brasileiro*, p. 47.

depósito dos estatutos num órgão apropriado, seguido da publicidade dos mesmos, maior é a garantia da criação de sindicatos sem interferência do Estado.

O registro obrigatório, no Brasil, regulado pela Instrução Normativa nº 3, de 10 de agosto, de 1994, tem como fundamental objetivo fornecer às entidades sindicais um sistema de controle capaz de certificar eficácia ao condicionamento constitucional de unicidade e permanência à organização confederativa dos sindicatos, que, segundo as justificativas expostas na citada lei, não coincide com uma autorização estatal.

2.2.3. A liberdade de filiação (e a conseqüente liberdade de desfiliação) e a liberdade sindical negativa.

A liberdade de filiação a algum sindicato existente, de acordo com Arion Sayão Romita, é concebida como um “direito-faculdade do indivíduo”⁴ que, apesar de interessar primeiro ao indivíduo trabalhador ou empregador, interessa também diretamente ao sindicato já que é através da filiação daquele, fonte de sua expressão como entidade ativa e representativa, que advém o grau de sua representatividade.

Da liberdade de associação derivam outros dois direitos: um, o positivo, que consiste na liberdade que todo o indivíduo tem de unir-se a outros em defesa de seus interesses comuns, a sindicalização à entidade de sua livre escolha;

⁴ *Direito-faculdade do indivíduo* é a expressão conceitual oferecida por Arion Sayão Romita ao fazer referência à liberdade de filiação: “A liberdade de sindicalização, concebida como direito-faculdade do indivíduo, é o verdadeiro *elan vital* do sindicalismo”. ROMITA, A. S. Op. cit., p. 41.

e. outro. o negativo, no sentido de que todo o indivíduo tem, também, a liberdade de não se associar, ou seja, a liberdade de não integrar uma associação, porque é regra, ninguém pode ser obrigado a filiar-se a um sindicato.

Este sentido individualístico da liberdade sindical é explicado como o direito que os trabalhadores e os empresários têm de participar do sindicato de sua escolha e de filiar-se ou não a qualquer entidade sindical de sua conveniência.

O direito de filiação que todo o trabalhador (ou empregador) tem, com a condição de observar os estatutos da entidade de sua eleição, é também acompanhado pelo direito de o filiado separar-se voluntariamente do sindicato. Constituindo um complemento lógico da liberdade de adesão, num regime de livre sindicalismo, o direito de afastamento do sindicato ao qual estiver vinculado o interessado deve ser assegurado sem a existência de dificuldades de ordem prática ou econômica limitativas de seu exercício. Qualquer violência ou pressão no sentido de limitar a liberdade de adesão ou a retirada de um trabalhador ou empregador, constituiria um atentado ao direito básico do sindicalismo.

Todavia, deve-se reparar, no que diz respeito à livre filiação, que a possibilidade de o indivíduo escolher a entidade sindical que melhor lhe aprouver só é de fato possível se for permitida a pluralidade de organizações sindicais, ou seja, o oferecimento de várias alternativas para a filiação, como tem notado ampla doutrina. A liberdade que o trabalhador ou o empregador tem de filiar-se ao sindicato de sua eleição estabelece um pluralismo de direito no sentido de que sem este aquela é absolutamente impossível, pois, é óbvio, não seria permitida a livre escolha se não houvesse opções de sindicatos para a associação.

O sindicalismo livre implica, indubitavelmente, por permitir aos indivíduos o direito de filiação ao sindicato de sua eleição, uma referência óbvia à pluralidade de organizações, reflexo não só de divisões políticas e ideológicas entre os grupos e da diversificação dos interesses coletivos, mas, também, porque não se

admite que alguém possa ser obrigado à filiação a algum sindicato, o único, por falta de opções (a única alternativa que restaria, neste caso, seria não se filiar).

Portanto, conclui-se, só haverá liberdade sindical plena quando for permitida a pluralidade sindical. No sistema plúrimo, as entidades sindicais poderão ser tantas quantas desejarem trabalhadores ou empresários e necessitar a defesa de seus interesses. Resultado da liberdade de escolha e do uso da variedade de associações, a liberdade sindical inexistente no sindicalismo unicista e obrigatório. Deste, ela jamais será fruto.

Entre as peculiaridades do ambiente de liberdade sindical real, destaca-se que a conseqüente existência de múltiplas entidades sindicais nos âmbitos profissional, categorial (industrial), territorial e até internacional, pode aceitar, sem ferir o direito de filiação, que os estatutos dos sindicatos contenham cláusulas excludentes de trabalhador pertencente, já filiado, a outro sindicato do mesmo âmbito de representação, salvo, é claro, que previamente, deste, se separe, porque a filiação dual e a observância de dois estatutos, os estatutos das duas entidades concorrentes, pode acarretar situações conflitantes. Em ocasiões como esta, avisam Alonso Olea e Casas Baamonde, “(...) a cláusula estatutária de exclusão do já sindicalizado parece legítima, como provavelmente o é também a de expulsão do sindicalizado que se filie a outro sindicato”⁵ do mesmo âmbito de atuação, se não houver a retirada prévia voluntária ou se a mesma não for realizada logo após a sua recente nova filiação; esta ocorrência reduz-se, portanto, à negativa de continuidade na antiga entidade.

⁵ ALONSO OLEA, Manuel, CASAS BAAMONDE, Maria Emilia. *Derecho del trabajo*, p. 525.

Afora a peculiar situação mencionada, toda e qualquer negativa de filiação oposta pelo sindicato, formalizada e fundamentada nos estatutos da entidade ou não, em princípio, é ilegítima.

Interessante observar, outrossim, a relação que existe entre a liberdade de filiação e o Estado e a liberdade de filiação e a empresa (correspondendo esta liberdade aos direitos de associação, demissão e não filiação a um sindicato).

Abusos e atentados à liberdade de sindicalização, na relação dos indivíduos com a empresa, podem ser observados em várias situações discriminatórias.

Estabelecendo uma limitação ao direito de livre filiação, as restrições podem ser intentadas através dos contratos de trabalho e das convenções coletivas, constituindo atos ou acordos que subordinam o emprego do trabalhador à condições como as de filiação a sindicato determinado, não filiação sindical, retirada ou demissão do sindicato ao qual estiver filiado, que, quando não cumpridas, levam à despedidas, transferências ou quaisquer outros tipos de situações restritivas da liberdade positiva ou negativa de filiação sindical, fixando discricionariedades que tendem a menosprezar a liberdade sindical do trabalhador.

Ou ainda, uma outra possibilidade, é a verificada determinação de circunstâncias de favorecimento em virtude das quais são traçadas condições semelhantes às supra citadas, que estatuem discriminações de caráter sindical, desenvolvidas pelo empregador, que, não apenas privam os trabalhadores de melhorias econômicas e facilidades ou causam-lhes danos, como, também, de modo muito sutil, fazem-nas os patrões através da concessão de benefícios àqueles que mantiverem certos comportamentos, inibindo o exercício da liberdade sindical dos empregados, consistindo, estas situações, previsões de tratamentos econômicos

de favorecimento de caráter discriminatório coletivo ⁶, como são, por exemplo, os prêmios anti-greve e outras propostas econômicas que induzam os trabalhadores a não participar da ação sindical.

Outro tipo de situação identificado pela doutrina são as cláusulas ajustadas entre o sindicato e o empregador, inibidoras do direito de sindicalização do trabalhador, denominadas pactos de segurança sindical. Alguns conhecidos são: o *closed shop*, pelo qual o empregador se compromete a aceitar apenas trabalhadores filiados ao sindicato, importando em absoluta negativa da liberdade de associação; o *open shop*, pelo qual o empregador só admite trabalhadores não sindicalizados; o *preferencial shop*, pelo qual os associados ao sindicato têm preferência sobre os demais; o *yellow dog contract*, um compromisso de não se filiar a um sindicato, feito pelo empregado; e tantas outras possibilidades. Todos esses tipos de cláusulas de exclusão envolvem uma indubitosa restrição à liberdade sindical individual (estas cláusulas têm suas origens na cultura norte-americana e inglesa).

A liberdade de filiação e desfiliação, regra fundamental da liberdade sindical dos trabalhadores, princípio que funciona como um direito para o trabalhador e como um dever para o sindicato, pode, numa dimensão maior, ter como destinatário negativo o Estado, quando este fizer discriminações.

Um dos principais aspectos da liberdade sindical e o Estado refere-se às proibições que são feitas a certas classes de trabalhadores, mais especificamente ao seu poder de organizar sindicatos e realizar atividades sindicais (dentre estas destacam-se a negociação coletiva e a greve). Representa um dos maiores exemplos

⁶ A respeito de tais previsões, Gino Giugni diz que, em substância, trata-se de uma forma de discriminação ao contrário. GIUGNI, Gino. *Direito sindical*, p. 51.

de trabalhadores discriminados, os funcionários públicos, que têm, entretanto, aqueles direitos sindicais garantidos pelas Convenções n°s 87, 98 e 151 da OIT.

Os funcionários públicos civis dos três poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, no Brasil, conheceram esse arbítrio diferenciador até a promulgação da Constituição da República de 1988, que previu, no inciso VI de seu artigo 37, o exercício da liberdade sindical por tais trabalhadores antes mesmo da ratificação da Convenção n° 151 da OIT, que, até agora, ainda não se deu.

Outra conhecida proibição realizada pelo Estado é aquela que está relacionada com a imposição de não filiação dos sindicatos à uma organização internacional (deve-se reparar, no que diz respeito ao direito de filiação das entidades sindicais à organizações internacionais, que o sujeito, objeto do exercício de tal prerrogativa, não é o indivíduo considerado, um trabalhador ou um empregador, mas sim, um grupo de trabalhadores ou de empregadores, uma entidade sindical, uma coletividade).

Um bom exemplo desse tipo de proibição era a que ocorria na vigência do artigo 565 da CLT, hoje revogado tacitamente pela ordem do primeiro inciso do artigo 8° da CF, cuja previsão vedou qualquer tipo de interferência ou intromissão na vida sindical, que tratava o exercício do direito de filiação às entidades internacionais pelos sindicatos brasileiros como possibilidade dependente de ato concessivo do Presidente da República, o que se fazia com a expedição de uma licença, pois as relações com os estrangeiros eram coibidas.

Ainda sobre a relação entre o Estado e a liberdade de filiação sindical e de não-filiação, os países que adotam o sistema da sindicalização obrigatória, ferem estas liberdades individuais.

Na Rússia marxista, o sindicalismo unitário, que mantinha fortes laços político-partidários com as autoridades governamentais, tendia a ser obrigatório.

Do mesmo modo, acentua-se que a unidade sindical coativa ou autoritariamente imposta para eliminar o pluralismo, proceda do Estado ou proceda de um sindicato dominante, determinando o monopólio da representação, viola a faculdade de criar sindicatos em concorrência, que é a essência da liberdade sindical, retirando dos indivíduos o seu poder de escolha ou o seu direito de filiação ao sindicato de sua eleição.

Cumprе reparar, também, que a liberdade negativa, a faculdade que todo o indivíduo tem de permanecer alheio a qualquer associação profissional, tem como oposto a imposição estatal da filiação, a filiação obrigatória, que corresponde a sua supressão.

E, encerrando, já se pode concluir, analisando a liberdade sindical negativa garantida, que dela resulta o interesse pela escolha livre e voluntária do trabalhador no sentido de tutelar, simplesmente, o direito à dissensão, em um sistema de valores fundado sobre a preferência por um sindicalismo voluntarístico e espontâneo, que é assegurado pela possibilidade jurídica do pluralismo organizativo, quando não há a imposição autoritária da unidade.

2.2.4. Autonomia coletiva do sindicato

Preliminarmente, acentuando que todo o agrupamento de pessoas, ou associação de pessoas, que têm comuns propósitos, por meio das relações coletivas que sua união desencadeará, apresenta como primordial objetivo a defesa de seus interesses coletivos, cumpre definir um entendimento conceitual sobre esta expressão.

Interesse coletivo é um interesse de uma pluralidade de pessoas que buscam idoneamente a satisfação de suas necessidades comuns. Sendo a combinação dos interesses individuais, o interesse coletivo pretende atender às

necessidades da coletividade e é, por isso mesmo, indivisível, isto é, constitui uma reivindicação que se comunica a todas as pessoas igualmente, como explica Amauri Mascaro Nascimento⁷. Além disso, o interesse coletivo não se confunde com o interesse público, o que lhe atribui uma natureza privada, retirada da esfera estatal, já que é seu possuidor um grupo determinado de pessoas.

A garantia do interesse coletivo dos grupos está fundamentada no princípio da autonomia privada coletiva, verdadeira fonte permanente de vínculos jurídicos por meio da realização de atividades negociais que se dão entre os sujeitos coletivos dotados de autonomia e autogoverno, como as associações sindicais de trabalhadores e as associações sindicais de empresários, e da tomada de decisões internamente, cujos reflexos podem alcançar o mundo exterior.

Constata-se que, autonomia significa, portanto, independência e autodeterminação. A independência dos sindicatos é o seu poder de autodeterminação e autogoverno, para a configuração do que se chama liberdade sindical, estendem-se por todas as ações que dizem respeito ao sindicato, sua vida e existência, desde o momento de sua fundação até o instante de sua extinção, como um agrupamento organizado de trabalhadores ou de empregadores cujos fins são a defesa e a promoção dos interesses de seus associados, para tanto representando-os nos negócios coletivos, nas reivindicações e nas participações.

Em decorrência disso, seguindo o raciocínio agora exposto, em muitos aspectos, a liberdade sindical se confunde com a autonomia privada dos sindicatos, pois, indubitavelmente, aquela sem esta seria inexistente.

Por conseguinte, é possível perceber que a extensão do conceito de liberdade sindical requer autonomia, o direito de autogoverno e autodeterminação,

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*, p. 576.

o poder que permite ao sindicato o alcance de suas finalidades. É necessário, no entanto, para que o sindicato realize suas tarefas e propostas, que o Estado reconheça à coletividade independência para o exercício de atividades jurídicas, econômicas e sociais.

Enfim, é preciso observar que é o princípio da autonomia das organizações sindicais que evita que a defesa dos interesses dos filiados ao sindicato seja depreciada pela submissão da entidade a outros poderes sociais e que, destes, que mantêm interesses distintos aos do sindicato, acabe sofrendo interferências. Esta autonomia institucional do sindicato garante não só, no exercício de suas atividades sindicais, o direito de organizar o sindicato e a sua administração interna e a formulação de seu programa de ação, como também significa, para o sindicato, um meio de proteção contra as condutas anti-sindicais do empregador, da associação patronal, dos órgãos da Administração pública ou de qualquer outra pessoa ou entidade pública ou privada.

Para simplificar sua análise, convém reparar que, didática e sinteticamente, a autonomia coletiva dos sindicatos pode ser dividida em autonomia interna do sindicato e autonomia externa.

A autonomia interna do sindicato apresenta-se em várias manifestações, que podem ser assim identificadas, a respeito da organização e estruturação da entidade: autonomia de constituição e conformação do sindicato, que são resumidas em ações que significam decidir e definir o tipo de sindicato e o seu âmbito de representação; o direito de, criada a entidade, elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos; escolher seus dirigentes; organizar sua administração; formular o seu programa de ação; e, decidir sobre questões como a filiação à entidades nacionais de grau superior e internacionais, bem como sobre sua extinção.

Já, a autonomia externa do sindicato está relacionada com o exercício de seu programa de ação, suas atividades e funções: autonomia negocial e autotutela, fundamentalmente, mas não unicamente, e, ainda, o exercício de atividades livremente escolhidas, além da participação nas áreas decisórias do governo e da empresa relacionadas com as questões sócio-econômicas.

Devendo as autoridades públicas o respeito aos direitos resultantes das autonomias que foram relacionadas, qualquer limitação ou obstrução ao exercício dos mesmos é proibida. Desse modo, cabe, portanto, apenas aos trabalhadores ou empregadores dispor sobre a estrutura administrativa e a competência dos órgãos de seu sindicato, seu funcionamento e serviços a oferecer, como também determinar a dimensão de sua representação.

É preciso considerar, também, que o direito de livre exercício de atividades (apresentadas resumidamente no 1º parágrafo do artigo 3º da Convenção nº 87), que reconhece a liberdade de os sindicatos organizarem suas atividades e formularem seu programa de ação, implica, ainda, a autonomia político-ideológica dos sindicatos, quer dizer, as atividades autônomas da coletividade compreendem inclusive a atividade política e a definição ideológica.

Diante dessa exposição, a autonomia ante as ingerências do Estado tem sido proclamada pelo Direito Internacional do Trabalho como o ideal para a evolução do sindicalismo, pois, a liberdade sindical, sendo o exercício pleno de um conjunto de direitos, não pode coexistir com determinações de autoridades públicas. Contudo, apesar deste reconhecimento, percebe-se a carência de autonomia ante o Estado em situações tais como a exigência de condições para a obtenção do registro, a possibilidade de dissolução, suspensão ou cancelamento do registro por via administrativa, os modelos de organização sindical chamados fechados ou heterônomos, a sindicalização obrigatória, a existência de entidades sindicais oficiais e a cobrança de contribuições sindicais compulsórias, quadro

caracteristicamente comum onde a organização sindical guarda forte natureza pública com a absorção dos sindicatos pelos mecanismos governamentais.

2.2.5. A Liberdade de Organização

A liberdade de organização pressupõe a existência da autonomia organizativa em seus diversos aspectos, isto é, ela não admite que o Estado venha, em caráter de exclusividade, determinar os fins e formas organizativas da realidade sindical.

A ação organizada dos trabalhadores é de extrema importância. Repara-se que a organização dos trabalhadores afeta o sistema de relações entre o trabalho e o capital, transpondo o diálogo do plano individual para o coletivo e abrindo caminho para a resistência contra as formas de pressão do empregador, favorecendo a participação na gestão da empresa, a negociação e outras atividades sindicais.

Constata-se que, em relação ao Estado, a liberdade organizacional o impede de praticar atos lesivos ao direito de organização dos sindicatos, envolvendo o exame de problemas sobre o sindicalismo espontâneo, livre da organização preestabelecida impositivamente por aquele ente público, resultado da autêntica autonomia dos grupos para a escolha dos seus meios de união.

Pode-se dizer, portanto, que toda a abordagem concernente à liberdade de organização está intimamente comprometida com a questão da criação dos sindicatos, um direito que diz respeito ao próprio exercício da liberdade sindical: na medida em que os sistemas jurídicos se mostram restritivos à liberdade de fundação de sindicatos, verifica-se o envolvimento, que sempre é prejudicial, de sua autonomia privada coletiva, uma vez que não há liberdade sindical se os

agrupamentos de trabalhadores e de empregadores sofrem constrangimentos para a sua organização.

Consequência da conclusão acima exposta, é que a liberdade de organização está diretamente relacionada com o problema da pluralidade de sindicatos ou do sindicato único, ou seja, com a existência ou a inexistência de permissão legal para que, numa mesma esfera geográfica, sejam constituídos, num mesmo setor econômico ou profissional, mais de um ou apenas um sindicato de pessoas que originariamente pertenceriam a um mesmo grupo.

A partir disso, já é possível perceber que a autonomia organizativa dos sindicatos, na prática, é bastante relativa, dependendo das disposições dos diferentes regimes jurídicos.

Segundo as atitudes que os direitos positivos dos países adotam, identifica-se, basicamente, duas situações: - os modelos abertos ou abstencionistas ou de autonomia coletiva pura; e, - os modelos fechados ou intervencionistas ou regulamentares.

O caráter definidor do modelo abstencionista, onde é verificável a autonomia coletiva pura, apresenta vários fundamentos, dos quais podem ser destacados: - a concepção da sociedade pluralista, segundo a qual a sociedade não é percebida como um todo absorvido integralmente pelo Estado, mas que é composta por uma infinidade de grupos intermediários entre o indivíduo e o Estado. Estes grupos procuram melhorar sua participação sócio-econômica, no caso dos sindicatos, e têm reconhecida a faculdade de auto-organização e de regulamentação autônoma de seus interesses, que nem sempre coincidem com o interesse público; - a presença do entendimento de que toda ordenação estatal corresponde a uma limitação ao exercício da autonomia privada coletiva que permite a liberdade sindical, um direito humano fundamental (por ser assim um direito humano fundamental à evolução dos homens, de caráter universal, ele

recebe maior valor e, do Estado, apenas a declaração e o respeito ao reconhecimento de sua existência); - a admissão da simultaneidade de leis de origem estatal e não-estatal, concordando com o pluralismo jurídico conflitivo, que ocorre quando o Estado não regula a organização nem a atividade sindical. A inexistência de lei reguladora forma um aparente 'vazio' legislativo voluntário, como diz Oscar Ermida Uriarte⁸.

Assim, nos países em que a autonomia privada coletiva é reconhecida, não são utilizadas técnicas adequadas para limitar a liberdade de organização sindical. Com isto, é admitida a pluralidade sindical, o resultado da livre deliberação dos interessados, quer sejam estes trabalhadores, quer sejam empregadores.

A tendência é de, nos modelos abertos, as formas ou os tipos de associações diversificarem-se, porquanto não há padronização. Além disso, nestes modelos, as associações independem do pedido de autorização prévia ao Estado para a aquisição de personalidade jurídica sindical; a administração dos sindicatos é livre e autônoma perante o Estado, sem qualquer tipo de interferência da parte deste (no entanto, sem a perda do controle unicamente judicial); não é admitido o monopólio de um grupo sobre os demais; a unidade sindical não é imposta; as uniões são espontâneas; e, a ação sindical é regulada pelas conveniências.

Em matéria de organização sindical, representam exemplos de sistemas jurídicos abstencionistas ou autonomistas os encontrados em países como a Itália, Suécia, Alemanha Federal (antes da unificação), Bélgica e Uruguai. Entretanto, é conveniente realizar a distinção entre os sistemas abstencionistas puros, nos quais não há imposição de nenhuma legislação pelo Estado no tocante à

⁸ URIARTE, Oscar Ermida. Liberdade sindical: normas internacionais, regulação estatal e autonomia. in: TEIXEIRA FILHO, J. de L (coord.). Op. cit., p. 259.

organização sindical (como ocorre na Alemanha Federal, Bélgica e Uruguai), e os sistemas em que, embora não apresentem leis de regulamentação sindical, visto que as questões de filiação e organização sindical são resolvidas pela autonomia coletiva dos sindicatos, as autoridades governamentais, no máximo, ocupam-se do estabelecimento de medidas legislativas ou de suporte ou de apoio à atividade sindical que garantem, protegem e promovem a sindicalização e o desenvolvimento da mesma, como ocorre na França, na Espanha, em Portugal e no Canadá. Na verdade, esta última situação pode ser chamada de intervencionismo puramente orientador.

No modelo intervencionista ou regulamentar da liberdade sindical, caracterizado pela regulamentação unilateral e heterônoma que o Estado desenvolve sobre os direitos sindicais individuais e coletivos, a organização e as atividades sindicais, constituindo um modelo fechado de tendência limitativa, não é possível a diversificação dos tipos de associação, porque são todos fixados previamente por lei. Os agrupamentos só são reconhecidos se estiverem em consonância com as fórmulas oficiais que decidem sobre a representação sindical. Deste modo, o Estado exerce controle político e jurídico, baseado nos permissivos legais, e, com isso, a organização sindical não é espontânea, natural. É artificial e dependente, a realidade social, das determinações legais. Todos os países da América Latina, exceto o Uruguai, mantêm sistemas intervencionistas ou regulamentares em matéria de organização sindical, ou seja, a regulamentação latino-americana contém mais instrumentos limitativos e controladores da liberdade sindical pelo Estado.

Ademais, há de se dizer que a liberdade de organização sindical envolve muitos problemas que estão diretamente ligados às possibilidades que um sistema de autonomia sindical permite ou às limitações que um regime intervencionista realiza, como foi comentado na exposição supra.

Um destes problemas está relacionado com a escolha dos critérios para a delimitação e efetivação da representação sindical.

O regime de liberdade sindical permite aos próprios interessados a fixação não só do quadro profissional ou econômico representado como também a área geográfica dentro da qual é exercido o poder de representação das entidades sindicais, quer dizer, é a sua autonomia privada coletiva, garantida num ambiente de liberdade, que lhes confere competência para determinar a sua esfera de ação.

Acerca dessa questão, constata-se que a classificação dos sindicatos pode ser estabelecida, em termos teóricos, pelos respectivos âmbitos de representação, da seguinte maneira: 1º) pelo âmbito social, de acordo com a classe de pessoas que representa, podem ser sua expressão os sindicatos de trabalhadores ou de empregadores e, uma outra possibilidade, os sindicatos mistos, integrados por trabalhadores e empregadores; 2º) pelo âmbito profissional (que integra apenas os sindicatos de trabalhadores) podem ser configurados: - sindicatos organizados por ramos de atividade (como, por exemplo, todas as profissões do ramo da construção civil); - sindicatos por profissões (por exemplo, de cozinheiros, de motoristas, etc.), que para sua organização independem do setor econômico em que é exercido o trabalho; sindicatos por empresa, que reúnem trabalhadores que prestam serviços à mesma empresa, embora exercentes de diferentes atividades ou profissões; 3º) sindicatos por setores econômicos, que conciliam a representação de todos os trabalhadores ou empregadores que pertençam ao mesmo setor da economia; 4º) pelo âmbito geográfico, os sindicatos de trabalhadores ou de empregadores podem ser, dependendo da forma de Estado adotada por cada país: - locais; - provinciais; - regionais; - nacionais.

Também é generalizada a utilização de duas expressões para indicar dois diferentes tipos de sindicatos: sindicatos horizontais e verticais.

O sindicato horizontal tem a profissão como fator indicativo de sua organização, ou seja, reúne todas as pessoas que desempenham a mesma profissão ou trabalho. A palavra “horizontal” é empregada “(...) *para designar a linha traçada estendendo-se numa dimensão que abrange todos os setores de atividade econômica numa base territorial*”⁹; o sindicato horizontal é bastante amplo principalmente porque significa a associação de todas as pessoas que exercem a mesma profissão, não importando o setor econômico em que trabalhem. Desse modo, por exemplo, todos os engenheiros pertencerão ao mesmo sindicato, sendo absolutamente irrelevante a natureza da atividade econômica exercida pela empresa à qual estão vinculados.

Os sindicatos verticais, por sua vez, como associações de trabalhadores, agrupam todas as pessoas, não importando a sua profissão, que trabalham num mesmo setor de atividade econômica. A palavra “vertical” é utilizada para dar “(...) *a idéia de uma linha que se ergue sobre um setor de atividade econômica apenas (...)*”¹⁰. Por outras palavras, não é levada em consideração a profissão dos indivíduos, mas sim o destino da produção, ou seja, leva-se em consideração o resultado, o produto final obtido em determinado ramo de atividade econômica, não importando a profissão exercida. Exemplificando, o sindicato dos trabalhadores da construção civil agrupa pedreiros, serventes, armadores, marceneiros, carpinteiros, eletricitas, pintores, etc.

O sindicato vertical, como associação patronal, representa todos os empregadores de um mesmo setor de atividade econômica.

⁹ NASCIMENTO, A. M. *Direito sindical*, p. 234.

¹⁰ NASCIMENTO, A. M. *Idem*, *ibidem*.

A verticalização dos sindicatos exige a ordenação das forças produtivas de uma nação ou a categorização das mesmas, dando origem à utilização da palavra categoria. A noção que se tem de categoria significa a setorialização da produção, a qual é realizada, ou pelo Estado, ou autonomamente pelos próprios interessados: o sindicato de indústria ou de categoria econômica reflete a atividade produtiva em distintos setores econômicos.

Com a setorialização, a representação dos sindicatos fica vinculada às respectivas categorias. Cada categoria agrupa atividades ou profissões, sendo a profissão o lado trabalhista e a atividade o lado empresarial. Daí ser possível falar de categoria econômica como o conjunto de atividades empresariais e de categoria profissional como o conjunto de atividades trabalhistas de um dado setor da produção.

Acrescente-se que a setorialização das atividades empresariais e das profissões em categorias pelo Estado inibe a autonomia sindical, violentando a liberdade sindical e constituindo grave interferência na esfera privada dos sindicatos, porque delimita, dimensionando as respectivas representações dos mesmos, previamente o seu campo de atuação e inibe o livre impulso associativo.

Outra questão que deve aqui ser abordada, diz respeito aos critérios de reciprocidade estabelecidos para os órgãos de representação dos trabalhadores e para os órgãos de representação dos empregadores ou a bilateralidade da organização sindical.

A discussão sobre este assunto envolve, notadamente, a inviabilidade prática de comparar o sindicalismo de empregadores com o de trabalhadores, acentuam os estudiosos do Direito Sindical de um modo geral, pois, histórica e sociologicamente não há identidade entre uns e outros.

O movimento associativo operário no plano universal, em suas origens, não guarda qualquer característica comum com os fatores que levaram à

criação de um órgão de representação da classe patronal. Aquele teve sempre, por primordial objetivo, a conquista de melhores condições de vida para os trabalhadores e a justiça econômica na relação laboral; o associativismo desta, todavia, não foi decorrente de uma movimentação organizada pela necessidade reivindicatória de garantir direitos básicos: sua união se fundamentou na tentativa permanente de manter baixos custos da força de trabalho, tendo, por conseguinte, as piores referências de tratamento econômico e normativo dos trabalhadores. Estes são os aspectos históricos que demonstram o motivo pelo qual se entende que as associações de empregadores não devem ser abraçadas pela mesma legislação das associações de trabalhadores.

Entre as diferenças sociológicas, repara-se que, enquanto os trabalhadores operam com base em seu potencial humano (número de trabalhadores e de sindicalizados) e propostas de idéias para a otimização das condições de trabalho e da produção, da relação laboral mesma, os empresários, por sua vez, manobram de modo essencialmente conservador, porque não lhes interessa favorecer mudanças nas relações coletivas de trabalho que venham proporcionar a obtenção de resultados economicamente distributivos, para tanto utilizando o seu poder econômico-financeiro nas áreas deliberativas do poder estatal e, apesar de seu escasso número de filiados, a organização patronal ainda assim consegue exercer grande influência econômica e política.

Entretanto, não obstante os empresários disporem de meios eficazes para a defesa de seus interesses coletivos que são exercitados independentemente do esquema associativo, a liberdade sindical estaria incompleta se não fosse também a estes reconhecida, como prevê a Convenção nº 87 da OIT, que colocou em igualdade de situação trabalhadores e empregadores.

Contudo, países como Portugal, Itália e Espanha, mantém regulamentações diferenciadas: uma relativa à organização sindical dos

trabalhadores e outra para as associações de empregadores (estas não recebem a denominação de sindicatos nas ordenações dos países mencionados).

Além disso, embora existam negociações coletivas de trabalho no nível direto com a empresa, o que parece dispensar a representação do empregador, elas também são desenvolvidas num plano mais geral, por exemplo, no âmbito nacional, supondo representantes de empregadores e de trabalhadores para a realização dos ajustes.

Por fim, percebe-se que da liberdade de organização resulta o direito de estabelecer relações entre os sindicatos para formar agrupamentos mais amplos com a sua união pois não seria suficiente, ao movimento trabalhista, apenas a mera constituição de sindicatos limitados a uma empresa ou isolados ao território de certa localidade. Estas pequenas organizações são importantes sim porque constituem a base das entidades de grau superior e têm a possibilidade de agir diretamente nos locais de trabalho, mas a força da ação sindical, a nível nacional e internacional, é mesmo obtida a partir das grandes uniões.

Sobre esta questão da formação de órgãos classistas mais amplos, chama a atenção, a doutrina, que a tendência contemporânea do sindicalismo é a internacionalização (e, até mesmo, a universalização), impulsionada, também, pelos tratados e convenções que são firmados por vários países ou blocos econômicos e estimulada, ainda, pela globalização (que se percebe, não é só econômica, é cultural e tem reflexos no setor social). A internacionalização dos sindicatos, que, da simples associação de indivíduos, superada pelas federações, confederações e uniões, as complexas estruturas organizativas, pode ser verificada na adesão às organizações internacionais, consiste uma crescente constante.

Finalizando esta parcela da discussão, é necessário que se demonstre um desdobramento da liberdade de organização dos sindicatos: a liberdade administrativa e a liberdade de exercício de funções.

A liberdade de administração dos sindicatos não só é um desdobramento de sua liberdade organizativa, como é também um complemento da mesma. Todo o grupo que organiza, estrutura e conforma uma entidade, precisa, desde logo, prever e tratar da administração de sua disposição organizativa. Praticamente é possível dizer que a organização não pode subsistir na falta de administração e que esta é uma decorrência daquela. O funcionamento de uma organização é possibilitado por sua administração.

Assim também, aqueles que se organizam, certamente tem um ou vários objetivos a cumprir através de sua organização.

Não há pessoa que, ao ordenar alguma coisa, já não tenha em mente os fins que pretenda atingir com a constituição de uma organização. Esta será, sem dúvida, um instrumento para a conquista daqueles, que só podem ser alcançados por meio do exercício de funções e atividades. Daí que, a liberdade de exercício de funções dos sindicatos, é mera consequência de sua liberdade organizativa.

Por isso diz-se que a liberdade de organização manifesta o direito de livre organização interna do sindicato, a escolha de seus diretores, dos órgãos de administração que o compõe, quer dizer, assevera às entidades sindicais o direito de organizar sua administração interna, de resolver sobre suas atividades e formular o seu programa de ação.

2.2.6. A liberdade de administração

A liberdade de administrar o sindicato, do mesmo modo que os demais aspectos da liberdade sindical analisados até agora, também depende do regime jurídico de cada país. De um modo geral, são identificados dois sistemas: um de

controle (que pode ter diferentes graus) e outro de desvinculação ou independência do Estado.

Nos regimes jurídicos controladores, a lei confere ao Estado o domínio administrativo sobre os sindicatos. Nestes casos podem ser observados: - o controle de aprovação, a começar do reconhecimento do sindicato pelo Estado, que pode manifestar-se também na administração interna dos sindicatos com a aprovação das eleições que neste se processam; - o controle de destituição da organização (dissolução compulsória), o afastamento de diretores e representantes sindicais por via administrativa do poder público e não judicial; - intervenções que perturbam o funcionamento da entidade, muitas vezes sob a alegação de necessárias à segurança nacional; - anulação de atos praticados pela diretoria da associação pelos poderes públicos não-judiciais; o controle e aprovação dos orçamentos. Todos estes mecanismos controladores só são compreensíveis numa concepção sindical de direito público, que considera os sindicatos como órgãos atrelados aos interesses do Estado.

O oposto da situação acima descrita constitui a administração sindical desvinculada do Estado. A lei, neste sistema, veda e proíbe as intervenções e interferências do poder público acolhendo o princípio da liberdade de administração dos sindicatos de acordo com a Convenção nº 87 da OIT. Dá-se a desvinculação dos sindicatos dos objetivos do Estado e são afastados todos os mecanismos de controle objetivando o pleno exercício da liberdade de administração pelas próprias entidades, segundo seus próprios critérios, uma das conseqüências da autonomia sindical e da atribuição de personalidade jurídica de direito privado às associações sindicais, sendo que o único controle que há de restar é o de legalidade, expressamente atribuído à competência dos tribunais.

A liberdade para fixar regras internas e regular a vida do sindicato, representa a capacidade de autodeterminação e recebe de autores em língua

espanhola e italiana a denominação de autarquia sindical¹¹, que compreende o direito de elaborar seus próprios estatutos e a autonomia interna de designar seus dirigentes, prover sua administração e estabelecer os serviços para seus associados.

A administração interna do sindicato corresponde à tomada de decisões, partindo da própria realização de seus estatutos e não permitindo a padronização dos mesmos, que envolvem: a escolha do tipo de eleição que será pela entidade adotada para a ocupação dos cargos de seus órgãos de representação, governo e administração; a fiscalização dos atos daqueles que assumem os cargos diretivos de seus órgãos; a estipulação de contribuições sindicais quanto ao valor e quanto aos tipos; a determinação de penalidades para os membros que desrespeitarem a ordenação da entidade (que deve ser relativamente coerente com os padrões fundamentais de legalidade nacionais e, no tocante às associações sindicais internacionais, universais); a escolha e gerência das atividades que serão desenvolvidas e da prestação de serviços, que podem ser oferecidos aos seus associados e à comunidade em geral.

Há ainda outro aspecto da liberdade administrativa, conhecido por autarquia externa, que garante ao sindicato um funcionamento resultante de suas deliberações internas, livres de ingerências dos empregadores nas entidades trabalhistas (e vice-versa, dos trabalhadores nos sindicatos de empregadores, situação incomum, entretanto), associações patronais, administração pública ou quaisquer outras pessoas públicas ou privadas.

A única exigência que é feita à autonomia interna das associações sindicais é o seu necessário ajustamento aos princípios democráticos, ou, por

¹¹ São dois os autores que fazem referência à autarquia sindical, expressão utilizada pelos autores de língua espanhola e italiana: Mascaro Nascimento e Sayão Romita. NASCIMENTO, A. M. *Direito sindical*, p. 120 e ROMITA, A. S. *Direito sindical brasileiro*, p. 50.

outras palavras, as associações sindicais devem ser regidas pelos princípios de organização e gestão democráticas. A manutenção de um funcionamento interno democrático atribui ao sindicato uma série de imposições que têm como mínimas as seguintes situações: 1º) ativa participação dos filiados na vida do sindicato e a realização periódica de eleições livres; 2º) os estatutos do sindicato devem garantir que os atos de seu interesse sejam realizados e decididos democraticamente ou por assembléias ou por pessoas eleitas para tanto¹²; 3º) a democracia exige um funcionamento interno onde sejam preservadas as liberdades de expressão e de deliberação nas reuniões, a liberdade de proposição de candidaturas e de concessão de iguais oportunidades a todos os candidatos; 4º) a proibição de atos discriminatórios por razões políticas e ideológicas.

Outrossim, assunto bastante polêmico é o debate sobre as finanças do sindicato, que envolve a cobrança de contribuições, quotas e fontes outras, todas próprias e independentes, como comanda a liberdade sindical.

Convém esclarecer, desde já, que a independência financeira do sindicato é reflexo de sua autonomia. Esta não é conciliável (em se tratando de questões financeiras) com imposições contributivas de qualquer espécie e menos ainda com a convivência de controles orçamentários, partam estes das autoridades

¹² Entre os mais importantes atos que, para a sua solução, dependem da aprovação ou da assembléia de filiados ou dos representantes livremente eleitos pelos membros do sindicato, encontram-se: a dissolução do sindicato ou sua absorção por outro, seu ingresso em uma federação ou confederação, alteração dos estatutos, imposição de cargas pecuniárias extraordinárias aos filiados ou o aumento de suas quotas, aprovação de orçamentos e contas, e outros modos de acompanhamento da situação econômica do sindicato e de suas despesas, são, entre tantos outros, tipos de atos que carecem de aprovação.

públicas ou de quaisquer outras pessoas que não os próprios filiados ao sindicato, estejam estes representados em seus órgãos de fiscalização ou não.

E mais: a imposição de contribuições sindicais, controladas pelo Estado, é incompatível com a pluralidade sindical, constituindo verdadeiro desrespeito à liberdade sindical, que tem como consequência a afirmação de que o suporte financeiro dos sindicatos deve ser sempre voluntário, e que, sobre tal, por conseguinte, cada sindicato deve poder resolver autonomamente.

O recurso econômico básico dos sindicatos tem sido o pagamento de mensalidades pelos associados, de acordo com as disposições estatutárias de cada organização. No entanto, para reforçar as finanças do sindicato, a OIT vem admitindo a estipulação de quotas de solidariedade, ou canon de participação, nas convenções coletivas por ele ajustadas, como decorrência da aplicação das vantagens estabelecidas no instrumento normativo negociado ou arbitrado para todos os trabalhadores, sindicalizados ou não.

O sistema confederativo brasileiro, consoante o inciso IV do art. 8º, da Lei Fundamental, é custeado pelo pagamento de duas contribuições: a compulsória, que é prescrita em lei, cobrada de todos os trabalhadores e empregadores, sindicalizados ou não, e da qual, totalizado o somatório das importâncias obtidas com o seu recolhimento, são feitos créditos a cada entidade sindical na forma de instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, e a assistencial, de colaboração, que o sindicato fixa autonomamente em assembléia geral e é paga apenas por seus filiados.

Outra possibilidade de obtenção de recursos econômicos pelos sindicatos constitui, o que vem sendo desenvolvido e se tornando prática habitual e necessária, peculiar aos regimes ocidentais, por sua própria conta, principalmente nos países democrática e economicamente mais adiantados, o exercício de atividades paralelas aos assuntos e funções específicas do sindicato, que recebem a

atenção imediata do mesmo e consistem o fundamento maior de sua organização e existência, porque relativas aos problemas laborais, econômicos e sociais, é a atuação empresarial na produção econômica de bens e serviços, seja industrial, comercial ou agrária, uma iniciativa privada que garante às entidades sua autonomia financeira e fornece o apoio econômico indispensável a sua independência.

A esse respeito, a lei brasileira vedava o exercício de atividades economicamente lucrativas no artigo 564 da CLT, hoje revogado tacitamente pelo inciso I, do art. 8º, da CF.

2.2.7. Liberdade de exercício de funções

A liberdade sindical estaria incompleta se não alcançasse e garantisse o livre exercício das funções e atividades sindicais, meio pelo qual o sindicato desenvolve a sua ação destinada a atingir os fins para os quais foi constituído.

De um modo geral, os fins do sindicato se consubstanciam no estudo, defesa e coordenação dos interesses de seus agremiados. Entretanto, os sindicatos apresentam metas práticas por meio das quais objetivam atingir seus desígnios e, além disso, desempenham, no seio da sociedade, uma série de funções, pois constituem, também, uma instituição social.

Em vista disso, a atuação dos sindicatos é bastante diversificada e multi-direcionada, em busca, arduamente, do bem-estar e da dignidade humanas, agindo nos planos econômico, social e político, demonstrando que a preocupação e o interesse dos sindicatos, no exercício de suas atividades, extravasam os problemas tipicamente trabalhistas e compartilham de outros gerais com os demais cidadãos.

Mas, cabe frisar, o sindicato realiza suas atividades fundado no relacionamento que mantém com os seus membros, ou seja, no seu poder de representação.

A este respeito, cumpre assinalar que representar significa o poder de agir em nome de outrem, repercutindo os atos do representante na esfera jurídica do representado, que, no caso em exame, tem a finalidade de proteger os interesses gerais de uma coletividade, pressupondo, em uma concepção democrática e pluralista da sociedade, a atuação autônoma de entes coletivos como os sindicatos.

Este espaço de atuação do sindicato, uma prerrogativa do próprio sindicato para a tutela de seus interesses, não corresponde a um poder delegado pelo Estado (isto é, que o Estado transferiu ao sindicato), é resultado de sua autonomia como entidade jurídica de direito privado.

Daí que, o regime de autonomia privada coletiva permite aos sindicatos a plenitude da liberdade de exercício de atividades e definição livre de seu programa de ação; mas, na prática, nem sempre isso ocorre e o sindicato, muitas vezes, é marginalizado e tem sua iniciativa de encaminhar problemas nacionais limitada por proibições legais.

Com essa exposição, cabe salientar que há diferentes situações em que a liberdade de exercício de atividades pelos sindicatos é encontrada. Aqui, mais uma vez, dependendo do regime jurídico de cada nação e da concepção de sindicato que é reservada às entidades, ou pessoa jurídica de direito público ou de direito privado, o exercício de atividades sindicais pode manifestar-se nos limites puramente assistenciais, e não participativos, delegados pela autoridade estatal ou estender-se pelos caminhos que a vontade dos filiados ao sindicato determinar.

O princípio da liberdade sindical, seu conteúdo e sua eficácia, explica Gino Giugni, evoca o princípio de atividade sindical, que significa "*(...) reconhecer a possibilidade de colocar em ação todos os comportamentos voltados para*

tornar efetiva (...)” a organização¹³. De acordo com esta interpretação, a liberdade de atividade sindical pode assumir vários aspectos, dentre os quais Giugni distingue a auto-organização do grupo de pessoas, a atividade conflitual direta conhecida por autotutela, todos os tipos de negociação coletiva e o conjunto de atividades conhecido por representação de interesses.

Em resumo e simplificada, o poder de representação que é exercido pelo sindicato lhe confere a defesa dos interesses coletivos (e individuais conexos com os gerais do grupo): ante as autoridades judiciárias e administrativas em questões de competência destas; perante empregador, empregadores ou trabalhadores nas negociações e dissídios coletivos.

Das atividades desenvolvidas pelos sindicatos, como entidades autônomas de natureza jurídica privada, onde o sindicalismo já se acha em uma condição mais evoluída, é possível destacar as seguintes: 1º) a função negocial; 2º) a função assistencial; 3º) a colaboração com o Estado; 4º) a função política; 5º) a autotutela; 6º) o exercício de atividades economicamente lucrativas; e 7º) a atuação participativa dos sindicatos frente às empresas.

2.2.7.1. A função negocial

A função negocial do sindicato tem especial importância por permitir o desenvolvimento de um processo de positivação da norma jurídica através da negociação entre as partes sociais envolvidas no processo produtivo para a determinação das condições de trabalho; a criação normativa, um fenômeno próprio do Direito do Trabalho, pode ocorrer nos níveis individual e coletivo.

¹³ GIUGNI, G. Op. cit., p. 57.

O esforço das partes envolvidas na negociação, trabalhadores e empregadores, de preparar leis laborais para suprir as falhas e a incapacidade do Estado para a solução de todos os problemas tipicamente trabalhistas, teve como resultado a perda do monopólio legislativo do mesmo, que passou para a autonomia dos grupos profissionais e econômicos, sem a dispensa da tutela que aquele gerente administrativo público proporciona nas questões mais básicas e essenciais.

O sindicato é elevado à categoria de fonte primária de direito, que detém poder social, autoridade estritamente nos assuntos que lhe são pertinentes, os organizativos e laborais, com a faculdade normativa criadora, o poder de produzir normas jurídicas aplicáveis e extensíveis, numa negociação de âmbito nacional, por exemplo, a todos os envolvidos na produção. Por isso, esta prerrogativa de elaborar normas jurídicas só pode ser exercitada quando houver a presença de ambos os seus protagonistas: trabalhadores, de um lado, e empresários, de outro.

A negociação coletiva é um dos aspectos da autonomia dos sindicatos que pressupõe, para tornar-se efetiva, uma reserva de competência em favor das referidas partes sociais: é preciso que o Estado, admitindo o autônomo poder normativo das entidades particulares, deixe-lhes espaço para exercer este direito amplamente (ressalvados os pontos básicos e essenciais como, por exemplo, o salário profissional, que merece discussão participativa nacional, sem excluir a possibilidade de seu redimensionamento superior ao valor legal pelas partes).

Daí que é possível notar que a autonomia coletiva negocial manifesta, enfim, um fenômeno de descentralização do poder normativo estatal para alcançar centros periféricos menores que não constituem órgãos públicos estatais. Significa isso apenas o reconhecimento da capacidade normativa ínsita às organizações de trabalhadores e de empregadores.

A negociação coletiva, imprescindível atividade dos sindicatos, é bastante prestigiada e largamente desenvolvida nos países da Europa ocidental, além de reconhecida como verdadeira necessidade para o crescimento sócio-econômico de uma nação e a superação das dificuldades por quais passam a produção e os fatores sociais que lhe são partícipes, enquanto que, de um modo geral, nos países dos continentes latino-americano, africano, asiático e da extinta União Soviética, seu avanço proveitoso ainda está subordinado ao efetivo progresso de um sindicalismo independente e desobrigado do cumprimento de resoluções intromissivas dos poderes públicos e à preferência dos governos por uma postura menos limitativa da liberdade sindical. Nos países destes continentes, normalmente em desenvolvimento ou subdesenvolvidos, é comum o oferecimento de recursos, pelos sindicatos, à Justiça trabalhista para suprir e compensar as deficiências da negociação direta e autônoma ou a frustração da mesma (quase uma constante) e solucionar os conflitos coletivos de ordem laboral.

A função negocial, no Brasil, de acordo com o inciso VI, do art. 8º, da Constituição Federal, é competência atribuída exclusivamente ao sindicato único da categoria em dado âmbito territorial não inferior à área de um município.

2.2.7.2. A função assistencial

O sindicato desempenha também a função assistencial de uma agência de serviços para os seus associados, atividade que pode decorrer de uma atribuição que é conferida ao sindicato pela lei feita pelo Estado ou pelas disposições estatutárias da entidade (supondo, neste último caso, a escolha e determinação espontânea dos filiados).

Desde as suas origens, a função assistencial é própria dos sindicatos e perdura até hoje tanto nos países ricos, cujo sindicalismo já atingiu avançado estado evolutivo, como nos países pobres. No começo do associativismo dos

trabalhadores, uma importante manifestação de suas agremiações foram os socorros mútuos e a assistência social aos seus associados com o caráter de auto-ajuda para suprir as deficiências dos sistemas públicos de seguridade, quando existiam, ou, diante das precárias condições de vida e trabalho, para garantir o necessário auxílio nos momentos oportunos, na falta daqueles.

No entanto, o sindicato tem prejudicado seu papel reivindicativo e aumentada sua complexidade quando se vê obrigado a diversificar os serviços que presta aos filiados. Em decorrência dessa imposição, absorvido pelo aparelho estatal como um órgão público, seus serviços não ficam restritos à negociação coletiva e participação com empresários e o Estado e acabam estendendo-se à prestação de assistência médica, odontológica, cultural, recreativa, judiciária e assim por diante, uma ocorrência bastante acentuada nos países economicamente mais pobres.

Essa função assistencialista, delegada pelo poder público, persiste principalmente quando a regra é a insuficiência dos planos oficiais de proteção ao trabalhador, expõe Mozart Victor Russomano¹⁴. Nas nações não desenvolvidas (ou em vias de desenvolvimento), diante dos sistemas de seguridade social falhos e incompletos, que não conseguem atender as carências de toda a população igualmente devido às circunstâncias, o sindicato desempenha relevante atividade organizando e oferecendo serviços assistenciais em favor de seus membros, e, eventualmente, em benefício de todos os trabalhadores, ou estimulado pelo Estado ou obrigatoriamente por injunção legal.

Embora a indispensabilidade e a utilidade deste encargo assistencial nos casos de deficiências estatais em planos de seguridade, é preciso reparar o

¹⁴ RUSSOMANO, Mozart Victor (orient.). *O sindicato nos países em desenvolvimento*, p. 13.

quanto ele prejudica o crescimento e a vitalidade do sindicalismo ao consumir as possibilidades de desenvolvimento de outras atividades, especialmente às voltadas à negociação e à participação, notadamente num sindicalismo que, nos países economicamente pobres, já é bastante embaraçado pela debilidade financeira dos sindicatos, desviando-os de seus mais importantes objetivos: a conquista de amplos espaços participativos e de influência decisória nas questões produtivas e distributivas frente ao Estado e à indústria.

2.2.7.3. A colaboração com o Estado

O sentido em que deve ser interpretada a expressão “colaboração com o Estado” não coincide com a submissão do sindicato ao governo do Estado ou ao partido dominante, situações que não ocorrem no regime democrático e muito menos no ambiente em que não se verifica a supressão da liberdade sindical.

Colaborar com o Estado significa a constante participação e a possibilidade de apresentar e colocar idéias e sugestões de autoria dos sindicatos sobre a ação do Estado na busca de soluções para os problemas econômicos e sociais de uma nação.

Consistindo um permanente acompanhamento das decisões tomadas e executadas ou sugeridas e não executadas pelo Estado, a colaboração faz-se através dos posicionamentos manifestados e assumidos pela organização sindical que são apresentados à sociedade como um todo e às autoridades estatais, ora denotando o apoio às iniciativas consideradas justas, ora comunicando críticas aos erros e medidas consideradas injustas, contrárias aos interesses sociais.

O sindicalismo de um Estado democrático, naqueles países onde o sindicato tem resguardada sua natureza privada pelo absoluto respeito das

autoridades políticas ao autêntico conteúdo de liberdade sindical, mantém algumas características que podem ser assim identificadas: - primeiro, é reconhecido ao sindicato o direito de participar das medidas do governo do Estado como um órgão de colaboração independente e autônomo que objetiva instituir a justiça social; - segundo, próprio da permanência da colaboração, a admissão do sindicato como o único órgão capaz de falar em nome dos trabalhadores; - e, terceiro, dá ao sindicalismo uma postura política cada vez mais bem definida e fortalecida perante o Estado e a sociedade.

2.2.7.4. A função política

A função política do sindicato tem sido utilizada como um complemento para promover e propugnar melhorias trabalhistas e outras, sociais, que beneficiam todo o corpo social, realizáveis no campo do poder legislativo, ao qual os sindicatos só têm acesso por meio do exercício de atividades políticas.

É inviável tentar uma absoluta separação entre o sindicalismo e a política. Muito embora parte da doutrina não simpatize com a politização dos sindicatos por entenderem-na como um total desvirtuamento do próprio sentido da organização sindical, é observando a realidade dos países onde a natureza privada dos sindicatos tem sido plenamente respeitada, como a França, a Inglaterra, os Estados Unidos, Portugal, Suécia e Itália, que se pode perceber que os assuntos próprios dos sindicatos não ficam encerrados neles mesmos e tão pouco distantes do mundo que os cerca e do qual fazem parte: quando é discutido o interesse geral, ainda que político, não há como proibir discussões e apelos, isto é, a participação de todos.

Além disso, não há meios plausíveis de dissociar os problemas gerais de uma nação em conceitos e conteúdos bem delimitados e puros, e aí se enquadram também os problemas políticos, que, quase sempre não se divorciam

das dificuldades relacionadas com a produção, trabalho, tecnologia, informação, educação e economia, sendo o inverso também uma verdade: os problemas da produção e trabalho, porque são em última análise econômicos, afetam, inevitavelmente, todas as demais áreas da vida de um país, vinculando-as e tornando-as, por conseguinte, indissociáveis.

Contudo, mesmo reconhecendo que o compromisso político do sindicalismo de um país é razoável, necessário e conveniente, acompanhando os estudos de Mozart Victor Russomano¹⁵, repara-se que assim será apenas na medida em que o comprometimento do sindicato for somente político-ideológico e não um compromisso político-partidário pois, nesta última situação, o sindicato fica empenhado com posições eleitorais e é submetido ao comando dos partidos políticos, criando uma condição que se opõe ao princípio de autonomia coletiva.

Nas nações industrialmente desenvolvidas e democráticas, a politização dos sindicatos é intenso fato real: as organizações prosperam atividades na vida pública nacional segundo a orientação de seus critérios político-ideológicos; mas, por outro lado, nas nações subdesenvolvidas (e em desenvolvimento), é oportuno reconhecer que as duras críticas doutrinárias normalmente são arrazoadas: nestas nações os sindicatos comumente são fracos e dependem ainda de favores governamentais, como as dotações orçamentárias com base no repasse das contribuições sindicais compulsórias realizada pelas autoridades públicas, fatores que promovem a formação de vínculos com os partidos políticos, que os utilizam como um instrumento eleitoral, tornando o seu processo de politização e o caráter de seu movimento de protesto, partidários¹⁶.

¹⁵ RUSSOMANO, M. V. (orient.). Op. cit., p. 22.

¹⁶ RUSSOMANO, M. V. (orient.). Idem, p. 23.

2.2.7.5. A autotutela

A autotutela dos interesses coletivos é, na verdade, manifestação essencial e originária das organizações de trabalhadores, que a expressam através de várias condutas com o fim de pressionar a parte contrária e induzi-la a fazer, deixar de fazer ou não fazer alguma coisa para o restabelecimento do equilíbrio entre as forças produtivas.

A autotutela ou autodefesa, constituindo a forma mais primitiva de solucionar conflitos, indica a realização de um ato pelo qual alguém faz a própria defesa pessoal. Solucionar o litígio significa, desse modo, a imposição, que uma das partes faz à outra, de um sacrifício antes não consentido por esta que sofre a determinação. Suas mais importantes notas são “(...) *a ausência de juiz distinto das partes e a imposição da decisão por uma das partes à outra*”, resume Amauri Mascaro Nascimento¹⁷.

Constata-se que uma das formas mais incisivas de autotutela é a greve. A greve é um instrumento, um meio de pressão para a composição dos conflitos por deliberação dos trabalhadores e reduz-se à cessação provisória do trabalho para garantir o sucesso das reivindicações.

Há de se dizer, também, que a greve constitui um direito que encontra seu fundamento no princípio da liberdade de trabalho, pelo qual ninguém pode ser constrangido a trabalhar contra a própria vontade, e, sendo essencial meio de que dispõem os trabalhadores para a defesa de seus interesses, embora não aludido expressamente na Convenção nº 87 da OIT, é afirmado por seus órgãos de controle e interpretação como um direito que está inserido na expressão “formular seu programa de ação”, na redação do primeiro parágrafo do artigo 3º do convênio.

¹⁷ NASCIMENTO, A. M. *Curso de direito do trabalho*, p. 633.

Conquanto o direito de greve seja consentido em boa parte dos países do mundo todo, desenvolvidos economicamente ou não, exceto na Rússia do período soviético devido à filosofia que imperava e confundia o proletariado com o poder público, porque o compreendia integrante do mesmo, autoridade que detinha o comando da produção, seu exercício persiste com algumas variações. Por exemplo: na Argentina, são feitas restrições ao seu exercício nas atividades essenciais; no Chile, a greve é negada aos funcionários públicos; em Portugal, é permitida a greve nos serviços essenciais e determinada a exigência de um mínimo de atendimento dos mesmos à comunidade; na França, há previsões de limites ao exercício da greve pelo setor público; na Itália, o exercício do direito de greve é tratado com certo rigor nas atividades essenciais e proibido aos militares e policiais; a Inglaterra não oferece restrições legais à prática da greve; no México, a lei distingue a ilicitude das greves se for verificada a violência contra pessoas ou propriedade; no Peru, não há norma regulamentar específica à eficácia do direito de greve, contudo, tradicionalmente, o país mantém uma postura que lhe é restritiva; nos Estados Unidos da América, a prática da greve é permitida nos serviços essenciais e pode ser deflagrada por trabalhadores inorganizados em sindicato; na Suécia, não havendo restrições, a greve é também permitida aos trabalhadores estrangeiros.

A greve, assegurada como direito fundamental dos trabalhadores na Constituição da República Federativa do Brasil, em seu 9º artigo, é regulada pela Lei nº 7.783, de 28 de junho, de 1989, que satisfaz a disposição do primeiro parágrafo daquele preceito e determinou o seu exercício também nos serviços ou atividades essenciais, prevendo os meios para o atendimento das necessidades da comunidade durante a manifestação grevista. O parágrafo segundo da citada norma constitucional faz referência aos abusos cometidos durante a greve que sujeitam os responsáveis às penas da lei.

E, para exercer pressão sobre os trabalhadores, o empregador voluntariamente pode fechar total ou parcialmente a empresa, expressando, com este comportamento, a recusa em receber os serviços dos trabalhadores. Um meio de luta típica dos empresários, o *lock-out* é a rejeição à prestação de trabalho e, conseqüentemente, a negativa em realizar o pagamento de retribuições.

Ademais, é preciso reparar que o *lock-out* não constitui um tipo de greve: a greve, expressão de um conflito de interesses entre trabalhadores e empresário ou empresários, é um fato social que decorre da necessidade de os trabalhadores, unidos, reivindicarem o atendimento de direitos e apelos para a continuidade de seu trabalho e o restabelecimento do equilíbrio entre os dois parceiros sociais, enquanto que o *lock-out*, por sua vez, correspondendo ao abuso do poder econômico, representa o excesso de autoritarismo e poder do chefe da empresa e constitui uma atitude empresarial censurável que ou tem a finalidade de impedir o cumprimento de uma decisão do poder judiciário ou de pressionar o governo do Estado e tolher o aumento de impostos ou o tabelamento ou a queda dos preços ou, ainda, contra a política salarial, tem a pretensão de obstruí-la.

Convém salientar, no entanto, que, especialmente onde o sindicalismo, consciente das urgências da atualidade, tanto do lado dos trabalhadores quanto do lado dos empresários, encontra-se com maior vitalidade e tem atuação mais eficiente e participativa, o principal meio de combate tem sido a utilização de instrumentos de negociação em vários âmbitos funcionais e territoriais de atividade laboral, dando origem à unidades de contratação, que podem se formar desde os níveis infraempresariais, dependendo do ordenamento jurídico do país de que se trate, seguido pelo empresarial e passando por outras tantas possibilidades nos âmbitos locais, regionais, inter-regionais e assim por diante, até alcançar o seu mais extenso e amplo, o nacional ou estatal, como é a prática firmemente institucionalizada em países nos quais a negociação coletiva é a atividade

desenvolvida pelas organizações trabalhistas e empresariais que é reconhecida como a fundamental ferramenta responsável pelo progresso econômico e social por permitir aos parceiros da produção firmar contratos, prevenir e solucionar conflitos coletivos autonomamente, por exemplo, como é possível observar na Espanha, na França, na Itália, nos Estados Unidos da América, em Portugal, na Inglaterra e na Alemanha (Portugal é o único dentre estes países citados onde as representações de trabalhadores, sindicais ou não, presentes no interior das empresas, não detém poder negocial).

A prática do *Lock-out*, no Brasil e em Portugal, é proibida e, na Suécia e no México, permitida, sendo que, neste último país, só se houver excesso de produção.

2.2.7.6. O exercício de atividades economicamente lucrativas

A liberdade sindical veda a interferência do poder público na vida do sindicato permitindo, se assim decidir a autonomia coletiva deste, o exercício de atividades economicamente lucrativas¹⁸.

O exercício de atividades lucrativas pelo sindicato, isto é, o sindicato empresa, que compete no mercado ao lado de outros particulares, é a solução encontrada em países como a Alemanha e Estados Unidos para o crescimento dos recursos orçamentários do sindicato, proporcionando-lhe condições para desenvolver melhor e mais plenamente seus interesses.

¹⁸ Observa-se, acompanhando Mascaro Nascimento, que o sindicato é órgão que colabora com o desenvolvimento econômico de um país "(...) na medida em que se caracteriza como a **organização do trabalho destinado ao processo de produção**", o que o faz ser também, por natureza, um ente que se ocupa das questões econômicas. NASCIMENTO, A. M. *Direito sindical*, p. 206.

O sindicato empregador, entretanto, não constituindo novidade, existe desde o instante em que foram estendidos aos trabalhadores empregados do sindicato todos os direitos que são conferidos aos demais trabalhadores em geral. Contudo, o sindicato empresário¹⁹ ainda só é peculiar em nações desenvolvidas economicamente. Nestas é possível encontrar sindicatos poderosos e grandes centrais sindicais que dispõem de amplos recursos econômicos a partir de suas iniciativas industriais, comerciais e agrárias.

Essa iniciativa capitalista dos sindicatos assegura a conquista de sua independência econômica e, assim, fornece aos mesmos mobilidade para financiar campanhas, oferecer e prestar serviços aos trabalhadores, etc., permitindo, por fim, também o fortalecimento de suas atividades participativas e de influência econômico-social ante o Estado e a empresa.

No Brasil, a primeira entidade auto-sustentável, através de uma iniciativa empresarial, foi desenvolvida pela Central Única dos Trabalhadores.

2.2.7.7. A atuação participativa dos sindicatos frente às empresas

Identificada como a mais recente possibilidade de atividade das organizações de trabalhadores, a atuação participativa dos sindicatos frente às empresas, os locais de trabalho, significa hoje uma necessidade para a evolução econômica e social das nações e constitui a democratização do ambiente de trabalho.

A este respeito, a Comissão das Comunidades Europeias realizou na *Documentation européenne* de 1975, o seguinte pronunciamento:

‘Em uma época em que a participação do cidadão cresce sem cessar na tomada de decisões em todas as matérias, constituindo uma exigência comumente admitida por todos os regimes democráticos, o lugar de trabalho, a

¹⁹ RUSSOMANO, M. V. (orient.). Op. cit., p. 16.

*empresa, não podia permanecer à margem das mudanças que são produzidas à nossa frente para responder a esta aspiração democrática. Efetivamente, os trabalhadores estão interessados, no mais alto grau, no bom funcionamento das empresas que os empregam, visto que não somente constituem sua fonte de receita, senão que, além disso, passam ali grande parte de suas vidas. As decisões tomadas pela empresa, ou em seu interior, podem ter repercussões consideráveis sobre sua situação econômica imediata ou a longo prazo, sobre a satisfação que o trabalho produz para os empregados, sobre sua saúde e sua condição física, sobre o tempo que podem dedicar-se a sua família, sobre seus lazeres e, inclusive, sobre o sentido que, como seres humanos, têm de sua dignidade e de sua autonomia*²⁰.

A participação dos trabalhadores, através de seus representantes, ou sindicais ou, ainda, extrasindicais, significa a democratização do processo produtivo. Esta democratização pode ser manifesta com a co-gestão, a participação nos lucros, a decisão sobre o processo de implantação de novas tecnologias e, provavelmente, em outras oportunidades que podem ou não estar integradas na co-gestão.

O regime autocrático que dominou a gestão das empresas cede lugar, agora, à democracia: juntamente com o empresário, começam a decidir sobre a direção da empresa, os próprios trabalhadores, não enquanto delegados do chefe da empresa, mas enquanto trabalhadores que são. A participação equivale, portanto, à possibilidade de os trabalhadores exercerem influência direta sobre as decisões que são adotadas na unidade produtiva à qual estão vinculados.

²⁰ RUPRECHT, Alfredo. A intervenção do pessoal na empresa. in: TEIXEIRA FILHO, J. de L. (coord.). Op. cit., p. 74.

A maior parte dos países do mundo apresenta interesse, na atualidade, em efetivar a participação dos trabalhadores na gestão das empresas, favorecendo uma significativa mudança nas relações trabalhistas, embora estejam as nações em diferentes fases de desenvolvimento econômico e compreendam distintos regimes de governo.

Outrossim, asseveram autores, a respeito da participação dos trabalhadores na gestão da empresa que “(...) o direito de participar na gestão da produção e da direção das empresas, tal como o direito ao trabalho, ao descanso, à proteção da saúde e à segurança no trabalho, é um dos direitos fundamentais do trabalho para operários e empregados”²¹.

Este direito fundamental de participação supõe, para sua realização, a organização dos trabalhadores na empresa e a determinação de seus representantes para a formação das comissões de participação ou de negociação.

Normalmente, nos países onde há intensa atividade sindical, a participação dos trabalhadores nos âmbitos empresarial e infraempresarial, que conhece uma influência direta dos sindicatos, é operacionalizada através de representantes eleitos pelos trabalhadores daquelas unidades, os delegados de pessoal ou os membros que compõem os conselhos de empresa, ambos escolhidos habitualmente dentre os próprios empregados, ou, ainda, por comitês intersindicais, que são integrados pelas diferentes representações de entidades que se fazem presentes na empresa, como acontece há tempos na França, Itália, Portugal, Espanha, Inglaterra, Suécia, Áustria, Holanda e Alemanha, compreendendo inclusive o direito de co-gestão, no caso específico destes cinco

²¹ A participação na gestão da empresa é reconhecida por Ivanov e Koudriavtsev como um direito fundamental do trabalho. RUPRECHT, A. A intervenção do pessoal na empresa. in: TEIXEIRA FILHO, J. de L. (coord.). Op. cit., p. 75.

últimos países citados, o qual pode ser previsto em lei ou estabelecido em convenção coletiva. A autenticidade da co-gestão é notada quando os empregados detém o poder de veto.

A participação, de um modo geral, restrita ao acesso à informações e questões relativas à utilização de novas tecnologias, organização das atividades produtivas, segurança no trabalho e gestão de obras sociais ou desenvolvida à aplicação efetiva do direito de co-gestão, ainda é pouco conhecida na América Latina.

No Brasil, a co-gestão foi tratada pela Constituição como um direito social excepcional que deverá ser definido em lei, segundo o XI inciso do artigo 6º da Carta de 1988. Por outra, cuidando de um direito fundamental, o artigo 11, da Lei Maior, criou a figura do representante único, permitido nas empresas que tenham mais de duzentos empregados, com a finalidade de buscar o entendimento direto com o empregador; e, cumpre assinalar, outrossim, que o artigo 621 da CLT admite a inclusão de cláusulas em acordos ou convenções negociadas pelo sindicato único da categoria que disponham sobre a constituição e o funcionamento de comissões mistas de consulta e participação no plano da empresa e sobre a participação nos lucros.

2.2.8. As garantias da liberdade sindical

A liberdade sindical, como se pôde observar no estudo que foi realizado, está sujeita a abusos, que facilmente podem ocorrer, cometidos pelo poder Poder Público ou pela empresa; ou ainda por sindicato que pretenda conseguir o monopólio de sua representação.

Mas, pode-se afirmar, a primeira grande garantia dos sindicatos contra essas interferências é a plenitude de sua autonomia coletiva, que lhes confere a categoria de pessoa jurídica de direito privado como uma realidade prática e não como um fator meramente formalizado, desprovido de efeitos jurídicos.

No plano relativo à autonomia coletiva, como um meio de garantia de sua liberdade, os sindicatos devem ser as pessoas que detêm legitimidade para agir em juízo ou em ações administrativas para a obtenção de ordens de amparo as suas pretensões e ao exercício de seus direitos contra os atos do próprio Estado e suas autoridades ou contra qualquer outro órgão, instituição ou pessoa particular, exatamente como dispõe o inciso III, do art. 8º, da Constituição Federal brasileira.

Entretanto, a efetividade do princípio de liberdade sindical, nas relações entre os trabalhadores e os empregadores, também carece de garantias jurídicas, que iniciam com a simples afirmação legislativa do direito de os trabalhadores se organizarem, inclusive nos locais de trabalho, ou seja, no ambiente de confronto com os empregadores, uma condição que é garantida na Lei Fundamental brasileira e na CLT, como foi visto há pouco (no item 2.2.7.7) sobre a possibilidade de constituir comissões mistas e o representante único nas empresas com mais de duzentos empregados.

Paralelo a este aspecto coletivo da liberdade sindical, também é a sua efetivação no plano individual.

Neste sentido, é possível observar legislações proibirem as cláusulas de segurança sindical (como em Portugal), eivarem de nulidade os atos discriminatórios e, inclusive, torná-los atos passíveis de sanção penal (como se verifica na Itália e na Espanha).

Outra medida, que garante a existência de organizações de trabalhadores legítimas e espontâneas, é a proibição de constituir sindicatos

fantoches ou de acomodação, isto é, sindicatos de trabalhadores constituídos e sustentados pelos empregadores ou suas associações.

Afora essas garantias comentadas, há de se notar que, com o reconhecimento generalizado do direito de os trabalhadores se organizarem nas empresas, mantendo representantes sindicais e não-sindicais, as legislações nacionais de vários países do mundo, entre os quais encontra-se o Brasil, passaram a adotar, seguindo as sugestões das Convenções n.ºs 98 e 135, e, inclusive, da Recomendação n.º 143 da OIT, medidas de proteção para o incentivo e o progresso das atividades sindicais naqueles locais, sem obstáculos.

No direito italiano, a figura atual é a repressão à conduta anti-sindical, por meio de um processo judicial sumaríssimo, do qual os trabalhadores obtêm uma ordem do juiz obrigando o empregador a cessar ou a alterar o comportamento de sua empresa que esteja provocando ou realizando impedimentos à atuação sindical, como a oposição à formação de assembléias e a determinação de punições contra grevistas ou, até mesmo, o favorecimento econômico a certos trabalhadores por sua adesão ao trabalho.

Outros países utilizam institutos semelhantes, como a proibição de práticas desleais, que tem adiantado conceito nos Estados Unidos da América e é conhecida também na Argentina, no Chile e no Panamá. Prática desleal consiste toda a conduta do empregador que, direta ou indiretamente, prejudique e obstaculize a organização e a ação dos trabalhadores. Também a omissão pode dificultar e prejudicar o livre exercício dos direitos sindicais.

Outra figura bastante conhecida e utilizada em alguns países da América Latina é o “fuero sindical”, que corresponde a um conjunto de garantias e imunidades conferidas aos dirigentes sindicais muito semelhantes às previsões da Convenção n.º 135 da OIT e sua respectiva Recomendação n.º 143.

É preciso observar, outrossim, quanto às possíveis concorrências entre as organizações, que os abusos que os sindicatos ou o sindicato que pretenda conseguir o monopólio da representação pode cometer, parecem enquadrar-se nas situações de ilicitude civilmente previstas, merecendo punições compensatórias (quando não se puder materializar as perdas em dinheiro) pelos danos (que provavelmente são de ordem moral, atingindo a imagem de outro sindicato concorrente), como qualquer pessoa física ou jurídica receberia judicialmente, desde que comprovados os abalos quer financeiros, quer morais, ou, ainda, a conjunção de ambos prejuízos, que devem ser indenizados. Os meios utilizados para danificar o sindicato concorrente talvez possam configurar situações tais como: a veiculação de falsas informações pelos meios de comunicação e a propaganda enganosa, objetivando o aliciamento de associados e a conseqüente perda de membros pela entidade visada.

2.2.9. A extensão do poder normativo dos sindicatos e o conflito entre a ordem jurídica estatal e a liberdade sindical

A construção jurídica estatal do Direito Sindical coexiste com outras normas jurídicas que são, no entanto, elaboradas pelo poder normativo de entidades não-estatais, os sindicatos, reconhecidamente fontes produtoras de Direito.

A compreensão desse fenômeno de descentralização do poder normativo da ordem estatal passa pela concepção de que entre o Estado (a autoridade) e o indivíduo existem inúmeros corpos intermediários que produzem leis de eficácia intermediária distintas das produzidas pelas autoridades públicas e pelo entendimento de que a sociedade é, por conseguinte, composta por vários

grupos ou centros de poder que são simultâneos ao Estado e que com ele não se identificam, mantendo seu caráter particular e perfazendo a sociedade pluralista, a sociedade onde é admitida a diversidade de centros de poder produtores de diferentes normas jurídicas, cujo resultado consiste na aceitação do pluralismo jurídico, enfim.

O Estado juridicamente plural (necessariamente democrático) revela um direito positivo multiforme de origens estatal e não-estatal, indicando a coexistência de normas jurídicas criadas pelo Estado e por outros grupos sociais particulares. A positivação que estes grupos realizam é, contudo, desvinculada do Estado, podendo suas normas serem até mesmo contrárias às disposições da ordem jurídica estatal.

Entre os grupos sociais que mantêm um direito próprio encontram-se os sindicatos, que fazem concorrência com o direito do Estado através da formação de convênios coletivos, acordos, regulamentos e estatutos, leis que emanam das organizações de trabalhadores, em conjunto com as de empregadores, que podem ser também extrasindicais, ou não-sindicais, no caso específico de resultados das negociações coletivas, as convenções, acordos, contratos ou pactos espontânea e autonomamente concluídos quando há incentivo ao total exercício deste aspecto da liberdade sindical, assegurado pela amplitude que seu conteúdo recebe de um ordenamento jurídico abstencionista.

Encontrando importância cada vez mais crescente de aplicação no mundo inteiro, embora esta tendência se apresente em grandes variações devido as diferentes concepções, amplas ou restritas, que a diversidade legislativa dos países de continente a continente é capaz de proporcionar à autonomia coletiva e à atividade normativa dos agrupamentos dos diferentes parceiros laborais, e, apesar de sua “inoficiosidade”, pois não emanam, aquelas normas, das autoridades públicas, quer dizer, provém de órgãos não-estatais, há de se acentuar que tais leis

constituem uma renovação e atualização constante da normatização jurídica, adequando assim o Direito às condições da realidade, que recebe, em função disto mesmo, da legislação estatal e das autoridades públicas, o reconhecimento de fonte de direito e, obviamente, de sua eficácia.

Embora as duas valorações normativas possam não coincidir, é possível que a realidade social regulada autonomamente tenha relevância no nível jurídico-estatal e vice-versa, que a norma estatal seja relevante para a lei das entidades particulares, e que, apesar de suas prováveis divergências entre licitude e ilicitude, obrigatoriedade e voluntariedade, seus princípios acabem sendo complementares.

Feita essa exposição, salienta-se que o poder normativo dos sindicatos constitui, em verdade, mais uma função típica das organizações sindicais, que, no entanto, está adstrito aos seus interesses organizativos e administrativos e, principalmente, de grande importância, pois tem reflexos muito superiores que atingem áreas que não estão limitadas aos problemas internos de uma entidade, às questões econômico-sociais da produção laboral, e é resultante de sua autonomia privada coletiva, que de modo algum pode ser reduzida consoante a Convenção nº 87 da OIT (esta norma internacional já obteve acolhida em toda Europa ocidental e não foi ratificada até agora pelo Brasil), da qual é conclusão que a autonomia implica mesmo a criação de normas jurídicas não identificáveis com as estatais.

Entretanto, inúmeras dúvidas têm subsistido no tocante aos limites dos poderes sindicais face à legislação, de cada país, em vigor.

Notadamente quanto ao eventual conflito entre a liberdade sindical e a ordem pública, cabe dizer que aquele direito fundamental deve ser compreendido dentro das limitações normais inerentes aos princípios da estrutura jurídica de uma nação, pois, a liberdade dos sindicatos garantida na Convenção nº 87 não é absoluta, já que ela não deve, especialmente, desviar-se de seu destino e chegar a

alcançar ações penalmente ilícitas e civis coincidentes com operações enganosas e ofensivas à boa-fé individual e coletiva, lesando interesses e direitos de outrem; isso porque, apesar de sua autonomia, o sindicato não atua num mundo isolado, à parte do resto da sociedade.

Desse modo, resta acentuar que a liberdade sindical deve ser defendida sim, mas que o seu pleno exercício tem o encargo de não lesar os espaços de outras pessoas e de não reduzir ou impedir o exercício de direitos e liberdades dos demais componentes da sociedade, pessoas individuais e coletivas. Ações que danifiquem ou prejudiquem os direitos de outras pessoas serão sempre penal ou civilmente puníveis: qualquer ente, privado ou público, recebe pelo cometimento de práticas lesivas aos direitos de outrem, intervenção judicial do Estado para ou obrigar o apenado a obter o retorno das condições anteriores em favor do prejudicado pelo ato lesivo ou, no caso de uma situação tornada irreversível, pagar indenização à parte lesionada, uma segurança permanente em todo Estado democrático de direito.

Nota-se que, no que concerne ainda à liberdade de união e à conseqüente liberdade de exercer atividades, mesmo naqueles países de ordenamento autonomista da liberdade sindical, as Cartas políticas normalmente fazem as seguintes exigências a todas e quaisquer associações: o respeito aos princípios fundamentais e básicos de constituição do Estado, a atenção às leis e a repulsa às organizações de caráter paramilitar. Estas são as condições prescritas nas Constituições da Espanha e de Portugal, por exemplo. No Brasil, o inciso XVII, do art. 5º, da Constituição Federal, faz semelhantes disposições.

E, é assim, com base nestas previsões de ordem constitucional, que as Leis Maiores asseguram às sociedades pluralistas proteção contra os possíveis atos ilícitos e arbitrariedades de alguns e marcam o repúdio que as mesmas guardam à

violência, amparando a paz social de perturbações que são repelidas por todas as comunidades.

A apreciação da ilicitude dos fins e atividades de uma associação é feita, e delimitada, a partir das determinações do próprio Direito de uma nação. O Direito é a projeção formalizada do consenso, do entendimento de um povo sobre o ideal e o mais apropriado em um dado momento histórico da evolução de uma sociedade. Este mínimo ideal aceito e legitimado por todos os cidadãos constitui a própria consciência coletiva do correto e do melhor, dos comportamentos errados e maus e das atitudes louváveis e apreciáveis, cujas bases encontram-se na cultura, nas tradições, nos costumes e na moral de um povo. Se, por acaso, houver dúvida, em um caso específico, a situação será encaminhada à análise do Poder Judiciário (a solução mais acertada em quaisquer casos e situações quando se está diante de um efetivo ambiente democrático de vida, próprio do Estado democrático de direito), que oferecerá a palavra final em concordância com o Direito que rege a sociedade e que foi legitimado por ela mesma, vinculando o amparo à liberdade associativa aos fins lícitos e contrários à violência em todas as suas formas.

2.3. Pluralidade e unidade sindical: um par de princípios antinômicos conciliáveis

Do estudo que se realizou sobre os aspectos centrais de manifestação da liberdade sindical e seus problemas, ficou demonstrado que, especialmente quanto aos direitos constitutivos e associativos que compõem a liberdade sindical individual, que podem ser sintetizados no livre poder de escolha, ou seja, nas

liberdades de fundação, filiação, desfiliação e não-filiação, num ambiente democrático, de liberdade sindical real, o qual aceita as divergências ideológicas e abre espaço para a existência do pluralismo jurídico (onde a sociedade pluralista é o eixo de toda a constituição do Direito, ora representada unicamente pelo Estado, ora representada por associações intermediárias na defesa dos interesses particulares a cada grupo social), não há meios de evitar a concorrência de sindicatos (a sua coexistência, numa mesma base territorial para um mesmo âmbito qualitativo de representação, isto é, mesma categoria ou mesma profissão, por exemplo) de trabalhadores ou de empresários, a não ser por espontânea opção destes particulares interessados.

Sobre esta questão, o poder decisório dos interessados para configurar ou não a concorrência sindical, a doutrina nacional e estrangeira reconhecem que a Convenção n° 87 da OIT adotou a plena concepção de liberdade sindical, proporcionando, deste modo, autonomia para os interessados decidirem sua preferência por um sistema uno ou plúrimo, uma escolha que deve ser de exclusiva competência dos trabalhadores ou dos empregadores.

Há de se observar, ademais, que a concepção de liberdade sindical que aquele convênio assinalou permite a possibilidade jurídica da pluralidade sindical sem impô-la aos participantes do processo produtivo, trabalhadores e empregadores, pois a Convenção n° 87 apenas objeta a unidade imposta pelo Estado. Sobre isto, basta saber que a OIT respeita a unidade determinada espontânea e voluntariamente pelos interessados e que, no entanto, a sua irmã obrigatoriamente fixada pela lei é considerada um meio de tornar a organização sindical um instrumento a serviço do Estado, uma revelação do autoritarismo, principalmente quando é decisão tomada sem a participação e o pronunciamento dos trabalhadores e dos empregadores.

Acerca desta compreensão, tem manifestado a OIT que a unidade do movimento sindical não deve, em nenhuma hipótese, ser imposta mediante a intervenção (ainda que legislativa) do Estado, porque esta contrariaria o princípio consagrado no artigo 2º da Convenção nº 87. Entende, outrossim, que, quando a unidade resultar unicamente da vontade dos trabalhadores ou dos empregadores, não será necessária a consagração da mesma em textos legais de origem puramente estatal, pois a existência destes pode dar a impressão de que a unidade sindical é resultado da lei em vigor, salientando sempre que deve ela proceder somente de um consenso entre os interessados.

Segundo as interpretações que têm sido realizadas pela OIT, no que se refere à Convenção nº 87, em seus vários pronunciamentos relativos à unidade e à pluralidade sindicais, fica esclarecido que não há demonstração de preferência por um sistema ou outro, mas que, no entanto, durante a redação daquele documento, a “Conferência entendia consagrar o direito de todo grupo de trabalhadores ou de empregadores constituir uma organização fora da já existente, se considerarem preferível esta solução para defesa de seus interesses materiais ou morais”; sobretudo quanto à disposição do artigo 2º da Convenção citada, determinando o direito de constituir as organizações que entenderem convenientes os trabalhadores ou os empregadores. elucidativa é a decisão do Comitê de liberdade Sindical, que afirma: *“(...) não significa que a Convenção toma posição a favor da tese da unidade ou da pluralidade sindical. Se a Convenção não quis impor a pluralidade sindical como obrigação, exige, pelo menos que esta seja possível em todos os casos. Assim, toda atitude governamental que se traduzir em*

imposição de uma organização única está em contradição com disposições do art 2º (...) ”²².

No tocante à preferência pela unidade, não sendo manifesta na Convenção nº 87, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT já fez o seguinte pronunciamento em um de seus verbetes, ratificando o entendimento supra oferecido:

“Ainda apreciando em todo sentido o desejo de um governo de fomentar um movimento sindical forte evitando os efeitos de uma multiplicação indevida de pequenos sindicatos competidores entre si e cuja independência poderia ver-se comprometida por sua debilidade, o Comitê tem assinalado que é preferível em tais casos que o governo procure alentar aos sindicatos para que se associem voluntariamente e formem organizações fortes e unidas, e não que imponha por via legislativa uma unificação obrigatória que prive aos trabalhadores do livre exercício de seus direitos sindicais e viola os princípios incorporados nos convênios internacionais de trabalho relativos à liberdade sindical”²³.

Desse modo, fica evidenciado, o Comitê reitera explicitamente a intenção na Convenção nº 87 consagrada: o direito de os trabalhadores e os empregadores constituírem as organizações de sua escolha, isto é, as associações que entenderem convenientes, e de a elas filiarem-se livremente, relegando à

²² OLIVEIRA, Oris de. Unidade e pluralidade sindical. in: ROMITA, Arion Sayão (coord.). *Curso de direito constitucional do trabalho*, p. 29.

²³ FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. *Liberdade sindical e direito de greve no direito comparado: lineamentos*, p. 34-35.

própria vontade dos interessados a escolha por uma solução plúrima ou una, no que tange à organização.

2.3.1. Diferenciação de terminologias e apresentação das posições doutrinárias prevalentes

Representam exatamente os pares de princípios antinômicos que orientam a concepção dos esquemas de utilização do sindicalismo como meio de ação social, a autonomia e a heteronomia, a pluralidade e a unidade, o difusionismo e o centralismo. Desses traços que caracterizam e explicam a composição e o funcionamento de toda e qualquer organização sindical e que podem trazer às relações trabalhistas contribuições, será dedicada especial atenção ao estudo do par antinômico pluralidade e unidade.

2.3.1.1. Unidade sindical

A unidade ou o monismo sindical pode ser o resultado prático, na organização dos sindicatos, ou de uma decisão voluntariamente assumida pelos interessados ou de uma imposição legislativa, ou seja, de uma resolução estatal.

Dos termos utilizados para a caracterização de uma estrutura sindical unitarista, embora inexista um consenso na doutrina, já que alguns preferem chamá-la de unidade e outros, dependendo das particularidades de cada caso, de unicidade, repara-se que tem sido comum utilizar este último vocábulo, unicidade, para designar a unidade fixada por lei impositivamente - a lei obriga a existência de um único sindicato numa mesma base territorial para uma mesma profissão ou categoria profissional ou econômica - e, unidade, por sua vez, para fazer referência

à escolha voluntária e autônoma, dos trabalhadores ou empregadores, pela existência de um único sindicato para um mesmo âmbito de representação.

A partir desse conhecimento, acentua-se que a unicidade constitui um sistema totalmente incompatível com a liberdade sindical, configurando a existência de um monopólio da representação sindical que obriga, necessariamente, para a participação das classes (principalmente no que se refere à classe trabalhadora) nas atuações sindicalmente organizadas, a adesão ao único sindicato existente. A unicidade, sendo a determinação legal da impossibilidade da existência de mais de um sindicato numa mesma demarcação territorial e funcional, significa o monopólio da representação sindical que corresponde ao desprezo à autenticidade representativa em favor do cumprimento de formalidades legais.

O princípio da unicidade sindical veda a constituição de mais de um sindicato na mesma base territorial de uma mesma esfera qualitativa de representação (de profissão, de categoria ou ramo de atividade econômica, ou outro tipo de sindicato). Assim sendo, já se pode concluir que a proibição legal da existência de mais de um sindicato na mesma unidade de atuação pode ocorrer em vários níveis ou não, isto é, a unicidade pode alcançar a totalidade, quando atinge todos os possíveis âmbitos sindicais de representação, ou não, quando for feita restrição a alguns deles, como por exemplo, o do local de trabalho ou a empresa. Neste caso, a unicidade estará configurada, apenas nestes âmbitos, com a determinação legal de que no mesmo local de trabalho ou na mesma empresa estará excluída a existência de mais de um sindicato.

Ainda em se tratando da unidade orgânica imposta, caracterizadora de um sistema de heteronomia (isto é, a unidade da organização das entidades sindicais é efeito da predeterminação estatal e da inexistência de autonomia), há de se dizer que é sabido que esta determinação legal pode tornar-se grande obstáculo

ao aperfeiçoamento e fortalecimento do movimento sindical ao obrigar a convivência, em um mesmo sindicato, de grupos e facções completamente inconciliáveis, mantenedoras de ideologias divergentes e distintas que se revelam e refletem na própria concepção de sindicato, sobre as funções que este deve assumir, seu programa de ação, as atividades que deve desenvolver e o papel, o comportamento que deve manifestar perante o Estado e a sociedade, além de não ser capaz de atender a formação espontânea de grupos que surgem em decorrência das particularidades de seus interesses coletivos e da diversificação dos mesmos.

O objetivo da unicidade associativa é estabelecer, segundo as palavras de Azis Simão, *"(...) uma unidade sindical, não através das relações espontâneas dos grêmios, mas da execução de um plano de organização preestabelecido"*, exigindo *"(...) uma concentração das relações intersindicais e uma gradativa centralização do controle, através de uma hierarquia de agências até o órgão superior, aos quais se outorgam poderes executivos e deliberativos"*²⁴.

A unidade sindical, por sua vez, constitui o regime onde o sindicato único resulta da espontaneidade do fato social das relações trabalhistas, da livre decisão dos interessados e do amadurecimento do movimento sindical.

Sua principal característica, e, por isso, muitos autores do Direito Sindical a chamam unidade, é a opção realizada livremente pela união sindical, de atuação e de organização, sem a imposição legal, sem a intromissão do poder público, respeitada a liberdade sindical e a autonomia das entidades.

²⁴ SIMÃO, Azis. *Sindicato e estado: suas relações na formação do proletariado de São Paulo*, p. 183.

Amauri Mascaro Nascimento, em poucas palavras, define e diferencia as duas situações, sugerindo a importância da liberdade para a construção de uma união verdadeira: *“Unidade sindical é o sistema no qual os sindicatos se unem não por imposição legal mas em decorrência da própria opção. Diferem unicidade (por lei) e unidade (por vontade). A unidade não contraria o princípio da liberdade sindical; a liberdade pode ser usada para a unidade”*²⁵.

A respeito do surgimento espontâneo da unidade sindical, explica a doutrina que lhe é favorável, é a solidariedade natural que há entre os trabalhadores que demonstra a existência de uma unidade de interesses que, não interferindo e nem alterando os interesses e sentimentos individuais de cada um fora do grupo, tem como efeito a existência de um pensamento coletivo, um fenômeno voluntário, que é realidade independente da ação estatal e que pode surgir até mesmo contra a vontade das autoridades. Esta situação fundamenta-se, segundo os unitaristas, na semelhança que há entre os interesses profissionais e os anseios dos trabalhadores que, de um modo geral, visando a um mesmo objetivo, criam a unidade de pensamento que, conseqüentemente, resulta na unidade de representação, no sindicato único.

Há ainda outra interpretação para explicar a unidade sindical (de organizações e de atuação), derivada de uma posição livremente assumida pelos interessados, além daquela que afirma - se a profissão é uma, certamente um será o interesse, resultando num único sindicato -, que entende ser a solidez da união mantida por questões pragmáticas, conseguindo, com isso, o fortalecimento dos movimentos sindicais, indispensável à obtenção das reivindicações trabalhistas.

²⁵ NASCIMENTO, A. M. *Direito sindical*, p. 241.

Esta posição livremente assumida pelos sindicatos, segundo a última orientação apresentada, constitui o efeito da vontade e do pensamento presentes entre os maiores agentes do Direito Sindical no sentido de engendrar um instrumento, uma engrenagem, uma estrutura que lhes assegure e favoreça o fortalecimento de seu movimento, sua manifestação, expressão e participação, do exercício de influência e a conseqüente obtenção de suas reivindicações através da negociação com a contraparte do processo produtivo. Cabe ressaltar, porém, que a unidade orgânica é apenas uma das formas de realizar tal intento.

Consoante este entendimento, a unidade sindical pode não ser o indicativo da existência de um único sindicato: representa uma evolução do movimento sindical, de modo que, embora existam ou possam existir vários sindicatos ou embora possa existir o pluralismo orgânico, a ação sindical se mantém una: a “(...) *Unidade Sindical não significa apenas o indicativo da existência de só um sindicato, mas sim o estágio em que, mesmo com a concorrência de vários sindicatos, a ação sindical se processa de forma única e indivisível, possibilitando com isso maior repercussão para a obtenção de seus objetivos*”²⁶, como aponta Siqueira Neto.

Assim, a unidade sindical passa a existir em função da autenticidade representativa, que não pode ser obtida pela imposição da lei ou outro meio coativo, mas que resulta de um permanente processo interativo entre os representados, através de uma ou de várias organizações sindicais.

²⁶ SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Contrato coletivo de trabalho: perspectivas de rompimento com a legalidade repressiva*, p. 93.

2.3.1.2. Pluralidade sindical

A concepção que se tem de pluralidade organizacional ou pluralismo orgânico é unanimemente reconhecida pela doutrina nacional e estrangeira do Direito Sindical como a possibilidade de compor vários sindicatos, independentes uns dos outros, numa mesma esfera de representação.

Pluralismo sindical, tecnicamente falando, significa o princípio de acordo com o qual, numa mesma base territorial, há a possibilidade lícita, portanto, legal, de existirem tantos sindicatos quantos compreenderem necessários os diferentes grupos de associados, segundo critérios que estes mesmos interessados valorizarão para a diversificação de suas uniões.

Em verdade, com esta compreensão, faz-se referência ao pluralismo orgânico, que é entendido, num sistema sindical, como a possibilidade da coexistência de mais de um sindicato representativo e concorrente num mesmo âmbito de atuação, que pode ser, por exemplo, no nível geográfico, local ou regional ou nacional, e do tipo, qualitativamente falando, profissional ou de profissões diversas (empresarial) ou industrial, em vários e diferentes graus. Em resumo, característica da organização pluralista é a multiplicidade concorrente de sindicatos no mesmo âmbito de representação.

Vale ressaltar que o pluralismo orgânico está fundamentado no exercício da democracia e no pleno gozo da liberdade sindical, que não podem admitir a proibição da livre organização dos grupos (de trabalhadores ou de empregadores), isto é, não são a democracia e a liberdade sindical compatíveis com a negativa da auto-organização sindical. Este é o único caminho para o desenvolvimento da ação e manifestação dos sindicatos que se compõem espontaneamente de acordo com as necessidades dos trabalhadores ou dos empregadores respeitando as diferentes ideologias e convicções de cada um dos

grupos que se formam a partir de diferentes e particulares interesses, cuja expressão é manifestada, inclusive, através do pluralismo jurídico.

Fato é que o princípio da liberdade sindical propicia o surgimento de um pluralismo sindical, o qual só não é atingido por um ato de vontade dos trabalhadores ou dos empregadores, que espontaneamente renunciaram ao direito de criar novas organizações sindicais.

Cumprir observar que a pluralidade sindical é também consequência da liberdade de filiação (ou de associação) e, neste sentido, são várias as afirmações dos autores, cujo questionamento reitera sempre a problemática de como conciliar a livre escolha do indivíduo, por um ou outro sindicato, se não houver opções de entidades para realizar a eleição de alguma que lhe seja mais conveniente.

Acerca dessa questão, tem-se o esclarecimento de que o princípio da liberdade sindical individual tende a ser prevalente, de modo que a liberdade sindical, segundo os padrões desenvolvidos pela OIT, tem como base a existência de vários sindicatos para proporcionar a cada interessado a livre escolha de algum, seja trabalhador seja empregador, para a filiação.

Por fim, pode-se dizer que o regime da pluralidade sindical é o sistema demonstrativo do devido respeito que o Estado presta, em primeiro lugar, ao indivíduo, quer dizer, ao seu livre poder e autonomia pessoal de escolha, dentre as entidades classistas, por uma que melhor lhe pareça para a filiação; e, em segundo, à autonomia dos grupos, das coletividades, que desejarem se organizar em sindicatos, uma atividade que só é garantida pela liberdade de fundação plena; seria mera ficção, a liberdade de associação, se não fosse permitido ao trabalhador ou empregador e às várias coletividades, o exercício dessas prerrogativas que foram apontados

Sobre esse aspecto individualístico da liberdade sindical, importa realçar que sua manifestação consiste no direito de qualquer trabalhador ou empregador filiar-se (ou não) à entidade sindical de sua escolha, o que implica a existência de vários sindicatos, ou seja, do pluralismo sindical, que consiste na permissão jurídica de as várias entidades exercerem a representação de seus respectivos membros no mesmo âmbito de atuação.

Essas constatações que foram desenvolvidas até aqui são importantes para a exposição de algumas proposições doutrinárias prevalentes acerca do par antinômico de que se vem tratando.

Quanto às conveniências que a pluralidade organizacional proporciona, há de se dizer que é a liberdade de filiação um dos argumentos usados contra a unidade sindical e a favor do regime plúrimo: a pluralidade evita a imposição de restrições à livre constituição de sindicatos, oferecendo aos indivíduos opções e não os obrigando à uma filiação com diretrizes sindicais dissonantes com suas concepções pessoais, porque também é nefasto o monopólio ideológico; um outro argumento oferecido pela corrente favorável ao pluralismo, em contraposição à afirmação de que - se uma é a profissão, um deve ser o sindicato -, é *"(...) a verificação de que, na realidade, não é exato que uma categoria possua um único interesse coletivo"*²⁷.

Observa-se, no que se refere à essas variações de interesses coletivos numa mesma categoria, o que a torna incapaz de abranger completamente a real diversificação dos problemas da produção, uma ocorrência freqüente nas sociedades empresariais, onde é uma constância mais perceptível, que os centros de interesse vêm se multiplicando rapidamente em decorrência de vários fatores

²⁷ ROMITA, A. S. *Direito sindical brasileiro*, p. 87.

tais como o surgimento de novas formas de atividade, novas especializações, novos tipos de profissão e o uso de tecnologias que requerem alta qualificação. Destas características da atualidade originam-se, inevitavelmente, reivindicações diferentes e dissídios entre trabalhadores e empregadores que apresentam, a cada dia, as novas dimensões que uma mesma categoria assume na dinâmica da produção e do relacionamento entre os grupos que se constituem desde os níveis menores, locais e empresariais dentro de uma mesma categoria bem como, em determinados instantes de reivindicação, projetam-se nos planos intercategoriais e geograficamente superiores²⁸.

A multiplicação de unidades representativas, tem, portanto, suas razões: a complexidade do processo produtivo atual, em constante mutação

²⁸ Estas observações, típicas das indústrias encontradas nos grandes centros urbanos, contrastam com a realidade do meio rural, notadamente nos países menos desenvolvidos. Mas, nem por isso o trabalho rural deixa de carecer de uma desenvolvida organização sindical e da presença de representantes nos locais de trabalho (as agroindústrias são só um exemplo e também os grandes latifúndios produtores), essenciais para garantir direitos fundamentais dos mais básicos que bom número de trabalhadores rurais nem pôde, ainda, experimentar, a respeito da falta de dignidade das condições do exercício do trabalho humano que, nesta área de exploração dos recursos naturais, é, mesmo agora, muito similar ao modo de trabalho e vida dos idos tempos da Idade Média e primórdios da Industrialização. É sabido que a mão-de-obra do meio rural de países pouco desenvolvidos ainda é desprovida das mínimas condições de trabalho digno e adequado a um ser humano. Ali verifica-se o permanente desrespeito às leis internacionais relativas ao trabalho humano, que passa por situações vexatórias de tão subumanas, que ocorrem e são praticadas regularmente, animalizando o homem, desrespeitando-o e desvalorizando-o como pessoa útil, inteligente e criativa. Tem-se conhecimento da regularidade do cativo da dívida alimentar, da servidão familiar e da exploração de menores, verdadeiros exemplos de escravidão à poucos palmos do século XXI, em fazendas de criação de gado e de plantações de erva-mate, cana, algodão, fumo e por aí afora. A OIT cita outros exemplos de países, além do Brasil, que escravizam seus trabalhadores para o pagamento de dívidas: o Paquistão, a Índia e o Peru.

evolutiva, faz surgir novos sujeitos coletivos, formando diferentes grupos de interesse nas relações trabalhistas que pretendem a melhor ordenação jurídica de seus conflitos e problemas, de um modo autônomo, através da negociação direta, configurando, em um Estado, esta iniciativa, o pluralismo jurídico, ou seja, a admissão da elaboração do direito positivo também por entes não-estatais.

Entretanto, apesar de parecer realmente impossível efetivar a liberdade sindical sem a possibilidade de um sindicalismo plural, já foram apontados os danos que deste sistema podem advir: fala-se que a pluralidade sindical provoca uma disputa constante entre as unidades de representação, uma competição que por vezes é violenta, para alcançar os maiores índices de representatividade, arruinando o princípio de colaboração que deveria ser reinante e enfraquecendo o próprio sindicalismo com a atomização das associações sindicais; outro fator muito debatido, que leva a pecha de complicado, é a adoção de uma solução que identifique e eleja, dentre os vários sindicatos existentes, objetivando a celebração das negociações coletivas, qual o mais representativo.

A primeira questão apresentada como um dos aspectos negativos da pluralidade sindical é rebatida com os exemplos de países como França, Portugal, Espanha e Itália, que conheceram governos autoritários e a unicidade sindical, e, no entanto, hoje, num ambiente de liberdade sindical real, o clima de pluralismo não impede o fortalecimento do sindicalismo.

A segunda questão, referente aos critérios que devem ser utilizados para a determinação do sindicato mais representativo, inúmeras são as soluções. Contudo, antes mesmo de apresentá-las, cumpre oferecer a orientação que a OIT tem manifestado a respeito da representação quando há múltiplas associações sindicais.

O Comitê de Liberdade Sindical, analisando o problema de representação que a pluralidade suscita, observou que o parágrafo 5º do artigo 3º

da Constituição da OIT consagrou a noção de “organizações profissionais mais representativas”. Logicamente, a partir disso, faz-se necessária uma distinção entre as organizações que, mesmo sendo legal, não é objeto de críticas, desde que não prive as organizações sindicais não incluídas entre as mais representativas dos meios necessários que a liberdade sindical fornece para a defesa dos interesses de seus membros, querendo dizer, essa orientação, que, num âmbito muito restrito de atuação, que compreende só os associados à entidade, deve ser mantida a capacidade representativa negocial ao sindicato para a realização de ajustes e solução de conflitos judiciais e extrajudiciais.

Cabe registrar, outrossim, que, segundo as decisões daquele comitê, devem ser oferecidas as seguintes garantias às entidades que compõem a organização plúrima: 1) que a verificação de maior representatividade seja incumbência e responsabilidade de um organismo independente; 2) que a organização mais representativa seja eleita pela votação majoritária dos trabalhadores da unidade interessada (as delimitações das unidades de representação podem ter como base, por exemplo, a categoria profissional, o ramo de atividades e o âmbito territorial); 3) que, àquelas organizações que não tenham obtido a maioria dos votos, seja concedido o direito de solicitar nova eleição depois de um certo espaço de tempo, comumente o de 12 meses.

O impasse criado pela pluralidade, cumpre dizer, é facilmente solúvel com a utilização de alguns sistemas, tais como o da escolha do sindicato mais representativo, o da eleição, o da intervenção do poder judiciário para a conferência de possíveis enganos e o da sucessão.

O sindicato mais representativo é assim considerado somente na oportunidade de ser investido do poder de representação (de uma dada categoria, profissão ou região) nas negociações coletivas de trabalho, através da verificação do seu número de associados, que deve ser maior que o dos demais; a escolha do

sindicato majoritário pelos interessados é chamado de sistema de eleição; o sistema de intervenção pelo poder judiciário constitui a correção dos erros e dos enganos cometidos pelas autoridades responsáveis pela verificação do sindicato mais representativo; a sucessão permite, a cada sindicato, a representação por determinado período, apenas um de cada vez; ou, ainda, uma outra alternativa, a reunião de todos os mais representativos para concretizar a unidade de ação.

2.3.2. A articulação

2.3.2.1. A conciliação de duas posições aparentemente antagônicas

A sociedade contemporânea vive uma sobrecarga conflitante de mudanças e transformações que traçam um maior questionamento de suas realidades (o mundo todo passa por dificuldades semelhantes, guardadas, é claro, as particularidades de cada nação) na procura de um justo equilíbrio capaz de proporcionar a todos os seres humanos uma condição de vida socialmente digna (social, aqui, em seu amplo sentido, alcançando, inclusive, as áreas econômica e cultural). E, nesse quadro transtornante, as indagações recaíram também sobre as relações trabalhistas e a organização dos sindicatos.

O desenvolvimento de tecnologias, o aperfeiçoamento das produções, o surgimento de novas necessidades e de novos meios de sua satisfação, a concorrência entre os países e os diferentes blocos econômicos, o mercado mundial e a globalização da economia, o aparecimento de novas atividades e serviços, a determinação de profundas alterações nas relações de trabalho, a formulação de novos conceitos e a apresentação de novas dúvidas, tudo acompanhado de uma crise econômica que assola inteiramente o mundo, da má distribuição de renda e do crescente índice de desemprego e da verificação da precariedade de mão-de-obra qualificada, apenas para exemplificar, mostraram a inevitável deficiência que

os ultrapassados sistemas autoritários e suas concepções têm para resolver os problemas dos trabalhadores, tanto no que diz respeito aos mais antigos, ainda não solucionados, quanto aos mais recentes, que, agora, se avolumam.

As atuais circunstâncias e a verificada ineficácia dos regimes rígidos e dominadores, que não acompanharam e não se adequaram às realidades sociais e suas carências, levaram muitos países a optar por uma orientação constitucional democrática que permite a existência da liberdade sindical aprovada na Convenção nº 87 da OIT.

Os modelos intervencionistas, por meio das imposições legais, não permitem manifestações democráticas (que refletem a livre expressão da opinião), gerando a rejeição e o sistemático descumprimento das normas, porque constituem notável repressão à autonomia coletiva e às ideologias de cada pessoa.

É preciso admitir: a unicidade sindical, a unidade imposta pelos governos, tem efeitos perniciosos e antidemocráticos. Primeiro, ela corresponde à tentativa de conter os anseios das forças sociais, especialmente da classe trabalhadora, cujo intuito é o de encontrar os caminhos para a solução de seus problemas autonomamente. Isso ocorre porque a autoridade pública, o Estado, mantém um sistema de normatização que não se adapta à concepção de Estado democrático de direito, porquanto não permite a mais completa expressão da sociedade pluralista já que não deixa aos grupos que compõem a classe cujos interesses são de ordem sócio-econômica a utilização de espaços normativos apropriados para o encontro da solução adequada ao problema organizativo de seus sindicatos autônoma e voluntariamente, que, no entanto, são obrigados a assumir, em bloco, um regime único; segundo, ela significa a vinculação da ordenação jurídica trabalhista aos conceitos políticos e ideológicos previamente estabelecidos pelo governo do Estado e que, portanto, não foram de livre escolha dos interessados; e, terceiro, significa o não reconhecimento de que, no ambiente

democrático, persiste, como principal característica, atuantes reflexos do pluralismo por todas as áreas: político-partidárias, religiosas, culturais, educacionais, recreativas, esportivas, empresariais e trabalhistas.

A maioria dos doutrinadores não guarda receios ao preconizar que a unidade sindical deve, para ser realidade fática (e não apenas de direito), resultar de uma escolha espontânea e consciente dos interessados, aos quais, em total consonância com o princípio da liberdade sindical, é possibilitada a pluralidade. Deste modo, a unidade imposta tem sido, há muito, rechaçada por autores que se dedicam ao Direito Sindical e pelo Direito Internacional do Trabalho.

Compreende-se que uma sociedade democrática não impõe legalmente, por iniciativa do Estado, a unidade do movimento sindical, visto que, no sistema verdadeiramente democrático, a união é decorrência da livre deliberação dos trabalhadores ou dos empregadores.

No entanto, não se pode deixar de notar os exemplos que são mantidos de unidade orgânica com grande sucesso: países como a Nova Zelândia, a Austrália, a Inglaterra e a República Federal da Alemanha, antes da unificação, tradicionalmente conservam a unidade sindical, um resultado do esforço dos próprios sindicatos, movidos, principalmente, por uma preocupação pragmática, uma possibilidade que, espontaneamente, é formada com o abandono dos sindicatos dissidentes pela vontade dos próprios interessados.

Mas, como já foi comentado, o sindicato único apresenta um aspecto que atenta contra a liberdade sindical individual: apenas a existência de diversos sindicatos é que pode oferecer aos indivíduos a liberdade de escolha de alguma entidade para a filiação.

Todavia, segundo a abordagem que se ofereceu até agora acerca dos obstáculos que a unidade interpõe ao encontro de adequadas representações aos grupos que se multiplicam e apresentam novos interesses coletivos, os quais,

originariamente, pertenceriam à mesma categoria, além de não demonstrar o respeito à autonomia do indivíduo e ao seu livre poder de escolha, porquanto não lhe oferece alternativas para a filiação, resta dizer, sobre os modos de obter uma sólida unidade sindical sem ignorar estas claras evidências que requerem a satisfação das instâncias que das mesmas advém, que tudo indica que o sindicato único deve nascer da pluralidade sindical.

Nesse caso, no ambiente plural, a consequência lógica e necessária será o surgimento de grandes entidades sindicais com altos índices de representatividade ou de um grande sindicato representativo da maioria dos integrantes da categoria ou da profissão.

Também constatou-se que a multiplicação dos centros de interesse do processo produtivo requer, para cada grupo particularizado, uma representação totalmente personificada, de modo que, a pluralidade de organizações sindicais ser-lhe-á conseqüente, evitando o descompasso com o desenvolvimento eficiente da negociação direta porque, esta, depende, cada vez mais, da livre e espontânea composição de interesses que particulariza e especifica certas condições e situações tipicamente próprias do trabalho de grupos que, determinados, podem ser organizados, no ambiente de liberdade sindical, segundo as conveniências e necessidades dos interessados, desde o âmbito dos locais de trabalho do interior da empresa, além de outras tantas possibilidades em diferentes âmbitos de atuação, até atingir o nível nacional.

Ademais, quanto àquela afirmação de que a concorrência sindical fraciona os trabalhadores em vários segmentos representativos, tornando-os alvo fácil do poder econômico, resta frisar que tal alegação não é necessariamente correta pois, nos países em que se verifica o respeito ao livre arbítrio dos interessados é possível observar um sindicalismo forte e eficaz: *“Os países em que há maior vigor reivindicatório e mais expressiva capacidade de mobilização*

*sindical são aqueles que ostentam a pluralidade entre as prerrogativas constitutivas da liberdade sindical em si. Veja-se que não existe a proposição da obrigatoriedade da pluralidade. Esta vale como prerrogativa, como direito”*²⁹.

Essa é a organização presente e desenvolvida na Itália, na Espanha, na França, em Portugal e nos Estados Unidos da América.

Nestes casos, em que a opção é pela coexistência de sindicatos em vários níveis de atuação, como já foi abordado anteriormente, à lei apenas é dado dispor sobre os critérios de aferição do sindicato mais representativo, consoante as decisões do Comitê de Liberdade Sindical, solucionando os possíveis conflitos de representatividade e garantindo a unidade de atuação.

A escolha do sindicato ou, até mesmo, dos sindicatos mais representativos, depende dos critérios que devem ser seguidos: a eleição ou a importância numérica dos membros efetivos do sindicato ou a utilização da técnica em que todos os representantes dos sindicatos participam das comissões de negociação. O objetivo é um só: unificar a ação e conjugar as várias representações para as discussões nas negociações coletivas.

Esta situação, de combinação de dois sistemas aparentemente antagônicos, a união sindical na atuação e a pluralidade de organizações sindicais, Amauri Mascaro Nascimento denomina articulação: “(...) a idéia que permite a síntese de duas posições aparentemente opostas, a unidade sindical e a pluralidade sindical”.³⁰

²⁹ NASCIMENTO, A. M. *Curso de direito do trabalho*, p. 587.

³⁰ NASCIMENTO, A. M. *A política trabalhista e a nova república*, p. 58.

Mas, nota-se, essa idéia, a articulação³¹, só é possível com a adoção da liberdade sindical real que permite a pluralidade de entidades sindicais. É deste modo que, nos últimos tempos, tem sido possível verificar uma tendência generalizada nos países como a Itália, a França, a Espanha, Portugal, México e Venezuela.

Cumprе anotar, neste instante, que articulação, a junção de dois sistemas que dão forma a um sindicalismo, unidade e pluralidade, cada qual utilizado para cada tipo de situação, isto é, um para a ação e outro para a organização, que, unidos um ao outro, conferem movimento àquele, designa um modelo cujos fundamentos encontram-se no teor da liberdade sindical consagrada na Convenção nº 87 da OIT, norma internacional que permite a pluralidade de associações sindicais em um mesmo âmbito funcional e territorial de atuação delimitado livremente pelos interessados, trabalhadores ou empregadores, desde que mantida a unidade da atividade sindical nos momentos de negociação coletiva, solução de conflitos e participação institucional através da utilização de algum mecanismo que proporcione a identificação dos sindicatos de maior representatividade, quando a opção feita for por uma modalidade que não admita o monopólio da representação, configurando um método que é considerado o mais democrático, visto que admite a conversação, o diálogo, formadas as comissões negociadoras para cada unidade específica de contratação, com todas as mais

³¹ O termo utilizado pelo eminente doutrinador Amauri Mascaro Nascimento, "articulação", que foi aqui repetido para designar o sistema que permite aos sindicatos a pluralidade de organizações concomitante à unidade de ação, a união de duas posições aparentemente opostas, parece, até agora, ser o mais adequado.

significativas e representativas entidades, as quais tomarão parte naquelas comissões, como ocorre, por exemplo, na França e na Espanha.

Na França, o pluralismo sindical, que se desenvolveu a partir de uma lei de fevereiro de 1950, acompanhado da igualdade de tratamento que deve ser dispensada às entidades sindicais, concilia a presença de diversos sindicatos mais representativos de uma mesma categoria, em um mesmo âmbito territorial, que são encontrados através do emprego combinado de vários critérios, que são: - o número efetivo de membros que a entidade tem; - as contribuições efetivamente efetuadas por seus associados; - a autonomia, independência ante o empregador ou sua associação; - a antigüidade da organização.

Na Espanha, aceita a pluralidade formalmente com a Constituição de 1978, os sindicatos mais representativos são identificados depois de pronta a medição dos índices percentuais alcançados nas eleições para representantes de pessoal na empresa e nos centros de trabalho, respeitando a delimitação territorial e funcional da unidade negociadora, os quais devem ser de 10% ou mais de delegados de pessoal e de membros dos comitês de empresa no caso dos sindicatos de trabalhadores.

2.3.2.2. Duas questões

A multiplicidade de organizações sindicais concorrentes, que existe apenas onde há liberdade sindical real, isto é, plena autonomia privada coletiva, resultado da espontânea e voluntária opção dos interessados, leva imediatamente ao questionamento de outros dois problemas: o primeiro é relativo à autonomia financeira do sindicato e o segundo à solução dos conflitos coletivos.

A questão concernente à independência orçamentária, já tratada neste trabalho, no item 2.2.6, sobre a liberdade de administração, deve ser observada como a plena capacidade de o sindicato, num ambiente de liberdade sindical real,

que admite iniciativas empresariais e cobrança de contribuições sindicais desvinculadas do Estado, consistindo tais em projeções que o exercício da total autonomia coletiva permite, resolver sobre os meios de obtenção de recursos e adquirir auto-suficiência econômica.

A segunda questão, relacionada com a solução de conflitos coletivos, constitui a valorização da autonomia negocial num amplo sentido. No sistema organizacional plúrimo, permitido pela prática nacional da liberdade sindical sob os moldes internacionais e reconhecida a plena autonomia coletiva às partes do processo produtivo, do mesmo modo que é descentralizado o poder normativo do Estado, pondo fim ao seu monopólio legislativo e dando seqüência ao pluralismo jurídico, também o monopólio estatal da solução de conflitos coletivos econômicos, que é feito através do poder judiciário (que também, nos casos em que as decisões criam novas normas, tem um poder legislativo), quase sempre onde o regime é a unicidade sindical, é descentralizado e deixado à responsabilidade dos interessados, trabalhadores e empregadores, tornando o pluralismo normativo efetiva realidade.

O conflito coletivo de trabalho, apresentando como condição prévia interesse coletivo, tem como partes uma coletividade particularizada de trabalhadores e um empresário ou um grupo de empresas. Sua significação coletiva é indivisível e faz com que só possa ser satisfeito coletivamente, tutelado diretamente, ou organicamente, por uma organização sindical que represente os trabalhadores, ou inorganicamente, pela simples conexão entre os trabalhadores de uma ou mais empresas ou um agrupamento de trabalhadores que integram um setor específico e individualizado dentro de uma empresa.

Esta pluralidade de pessoas que atua em um conflito de interesses só existe, entretanto, em função de uma relação jurídica de trabalho anterior.

Disso resulta, pois, que os antagonismos presentes num conflito coletivo de trabalho apresentam problemas cuja solução interessa apenas à condição jurídica dos envolvidos na relação configurada anteriormente ao dissídio: os trabalhadores e os empresários.

No entanto, é preciso perceber que a relação de litígio no conflito pode ter sua origem ou na discussão de uma norma preexistente ou, à margem de qualquer norma jurídica invocável, o confronto de interesses não encontra solução em norma alguma.

Faz-se necessário, então, distinguir uma variável estabelecida pela doutrina: conflitos jurídicos e conflitos econômicos ou conflitos de aplicação e conflitos de regulação.

Os conflitos de direito ou surgem, quando preexistente uma norma jurídica de natureza estatal ou convencional, por ocasião de sua interpretação ou no momento de sua aplicação. A natureza destes conflitos sugere que a procura da solução seja encaminhada às pessoas que têm competência e capacidade para discutir as normas: os órgãos formados por técnicos em Direito, juízes e profissionais do Direito. A controvérsia originada pela aplicação ou interpretação da norma é qualificada de jurídica. Sua composição dá lugar a uma atividade jurisdicional para a qual é dispensável e excluído qualquer tipo de ação direta por parte dos trabalhadores, destacando-se, dentre suas possíveis expressões, a greve, simplesmente porque a base para a obtenção da atividade jurisdicional está na atenção aos critérios jurídicos que demonstram a existência do conflito qualificado de direito.

Os conflitos econômicos ou de regulamentação, por sua vez, têm origem na pretensão coletiva de modificar, alterar, ou substituir uma norma

jurídica preexistente por outra mais adequada ao interesse coletivo, ou ainda, analisando a insuficiência do ordenamento existente, aspiram preencher uma lacuna do mesmo, isto é, pretendem criar uma norma jurídica sobre as condições de trabalho, manifestando, numa e noutra situação, uma confrontação de poder com a empresa ou empresas, são solucionados de forma necessariamente transacional ou de equidade por meio de procedimentos autocompositivos como a conciliação, a mediação e a arbitragem voluntárias, habitualmente aproveitadas quando a política predominante é a de não-intervenção nos interesses dos particulares, como é a prática que se verifica na Inglaterra, nos Estados Unidos da América, na Alemanha, em Portugal e na Espanha.

Conhecida e compreendida a amplitude e a complexidade do conteúdo da liberdade sindical, cuja existência é inseparável da permissibilidade da existência de uma organização plural de sindicatos em vários âmbitos de atividade laboral, garantindo a autenticidade representativa e favorecendo a negociação direta, encontrados os mecanismos que viabilizem a unidade de ação das entidades consoante a orientação da OIT e, a partir disso, identificadas algumas nações onde a articulação é a realidade possibilitada a partir da adoção da autêntica liberdade sindical, resta dar início, eleita a Espanha, ao estudo da organização sindical espanhola, cujo fundamento encontra-se na Constituição deste país, onde a pluralidade de sindicatos não inibe a unidade de ação dos mesmos nos momentos de negociação coletiva, solução de conflitos de caráter laboral e participação institucional.

CAPÍTULO III. LIBERDADE SINDICAL: O EXEMPLO ESPANHOL

Neste terceiro capítulo, após breve introdução histórica sobre a evolução do direito sindical espanhol, será realizada a análise do conteúdo da liberdade sindical na Espanha, desenvolvida a partir da Constituição de 1978, que oficializou a permissão para a existência de múltiplas organizações sindicais. Daí que, para compreender o conteúdo global da liberdade sindical na Espanha será preciso conhecer as técnicas de fomento e auxílio à manutenção da mesma no ambiente plural deste país e os meios que foram encontrados para unificar a atuação das entidades. Assim, far-se-á contacto com os mecanismos que possibilitam a designação dos sujeitos intervenientes nos processos de negociação coletiva, solução de conflitos de carácter laboral e participação institucional, que são, na verdade, encontrados através do critério da maior representatividade, para, por último, definidos os sindicatos e as associações empresariais que tomarão parte na negociação, proceder à formação das comissões de negociação.

3.1. Introdução histórica

Com a difusão das idéias revolucionárias francesas por toda a Europa, também na Espanha foram extintas as corporações de ofício, ocorrência que se deu no ano de 1783.

No entanto, as associações profissionais nunca deixaram de existir ainda que clandestinamente e prejudicadas pelo lento processo de formação de uma consciência obreira, um pouco retardada pela própria falta de adiantadas condições industriais na Espanha, um fator que, se nestas condições não estivesse (a revolução industrial começou mais tardiamente na Espanha), impulsionaria a história do movimento sindical.

Diante disso, somente em 1868, depois de a indústria alcançar certo desenvolvimento, é que surgem as primeiras concentrações trabalhistas que demonstravam o esboço dos próximos movimentos sindicais; e, é provavelmente por este motivo que só em 1876, com a superação da atitude anti-associativa do Estado, evidente no Decreto das Cortes de Cádiz de 1813 e no Código Penal de 1822, em que a coalizão profissional configurava um delito, no artigo 13 da Constituição daquele ano, seguido pela Lei de Associações de 30 de junho de 1887, foi assegurada a liberdade de associação profissional, para cuja legalidade bastavam apenas o cumprimento de alguns requisitos meramente formais de registro e controle, dando início à primeira etapa da evolução histórica do direito sindical espanhol.

Desta fase destacam-se algumas normas, tais como: a Lei de 28 de janeiro de 1906, que criou os sindicatos agrícolas; a Constituição da II República, de 9 de dezembro de 1931, que previu, em seu artigo 39, o direito de livre sindicalização, conferindo-lhe a qualidade de prerrogativa constitucional; e, a promulgação da primeira lei sindical espanhola, a Lei de Associações Profissionais de 8 de abril de 1932, inspirada nos princípios da liberdade de sindicalização e do estabelecimento de associações puras, isto é, classistas, ou de trabalhadores ou de empregadores.

Este período recebeu o arranque do movimento sindical com a criação da Sociedade Mútua de Proteção de Trabalhadores de Algodão, em 1840. A partir da legalização, em 1888, foi fundada a União Geral de Trabalhadores (UGT), de tendência socialista; em 1910, com a criação da Confederação Nacional do Trabalho, o movimento anarquista adquire consistência jurídica; em 1919 é criada a Confederação de Sindicatos Católicos; e, a partir de 1931 surgem as organizações sindicais nazi-fascistas.

A Lei das Associações de 1932 classificou como funções das associações profissionais: 1 - a atividade de defesa e representação; 2 - a participação nos organismos públicos; e, 3 - o desenvolvimento de atividades assistenciais e culturais. Ainda, de acordo com esta Lei, foi admitida a intervenção do Estado na vida sindical por ocasião da aprovação e registro dos Estatutos e fiscalização de suas atividades, que, em caso de desvios, previa que a penalidade seria a suspensão da entidade.

A segunda etapa da evolução histórica do direito sindical na Espanha iniciou com o estabelecimento do Novo Estado, depois da guerra civil que acabou com a ascensão do General Franco ao poder.

Com o término da luta interna sangrenta e o triunfo dos nacionalistas, o sindicalismo espanhol desmorona com a substituição do sistema de sindicalismo livre e plural por um regime de enquadramento sindical único, forçoso e misto e com a exacerbação do intervencionismo, que se refletia na elaboração e na aplicação das leis trabalhistas.

As associações sindicais que existiam até então, com a imposição do novo regime, passaram a ser consideradas ilegais: reconhecidas foram apenas a Falange Espanhola Tradicionalista (FET) e as Juntas de Ofensiva Nacional Sindicalistas (JONS).

A supressão das manifestações de autonomia coletiva, a proibição dos sindicatos livres e da negociação coletiva e a configuração do sindicato como instrumento do Estado foram consequência de uma sucessão de leis, começando pela criação do Foro de Trabalho, em março de 1938, que vem a ser um conjunto de normas e diretrizes trabalhistas, desenvolvida por diversas leis, como a Lei da Unidade Sindical promulgada em janeiro de 1940.

Em decorrência, houve a determinação do sindicalismo vertical, que admitia um só sindicato em cada base territorial, organizado segundo a setorialização categorial realizada pelo Estado autoritário, para representar todos os integrantes de uma certa categoria, à qual pertenciam tanto trabalhadores como empregadores.

Os sindicatos foram então hierarquizados para convergir em organizações nacionais, cujo principal objetivo consistia em realizar a política econômica, social e assistencial do governo. A sua atividade, em consonância com a atitude governamental, pretendia a conciliação dos interesses dos trabalhadores e os das empresas com os da sociedade, uma situação que decorreu da necessidade sócio-política de preencher o vazio deixado pela falta de atuação de um sindicalismo autêntico.

Assim, os sindicatos organizados corporativamente, centralizados como um órgão público que coordenava os vários ramos da produção, a cargo do Estado, com as exigências do bem-comum, repelia a típica dicotomia de sindicatos de trabalhadores em confronto com os sindicatos de empregadores, própria da garantia do exercício de liberdade sindical, superando o sistema do sindicato contraposto, que é compreendido como aquele que se forma histórica e espontaneamente.

Uma tentativa de reforma foi determinada pela promulgação da Lei Orgânica do Estado de 1967 que decidiu inclusive sobre a aprovação da Lei Sindical de 17 de fevereiro de 1971. Esta Lei, no entanto, introduziu mudanças que não afetaram a permanência das notas características do regime vigente: a unidade, a obrigatoriedade e o caráter jurídico-público dos sindicatos, que foram mantidos integrados à Organização Sindical oficial, cuja cúspide era ocupada pelo Ministro de Relações Sindicais.

Entretanto, apesar disso, os sindicatos, descumprindo os moldes legais, na clandestinidade começam a se organizar em 1960, provocando uma agitação efervescente nas atividades sindicais já na década de 70. Tais circunstâncias fizeram persistir uma estrutura não-oficial em permanente evolução que se contrapunha ao decadente regime sindical delimitado pelo governo.

Houve um período conturbado por greves (que eram proibidas) que fez a Espanha atingir, em 1973, o terceiro lugar na Europa em número de horas perdidas. Em 74, ocupou o segundo lugar com o aumento do número de greves.

Com a morte de Franco em 1975, principia a liquidação do nacional-sindicalismo, configurando o começo do período chamado de transição sindical, que vai daquele ano até 1978.

Imperativo era transformar o modelo autoritário e corporativo num sistema democrático, onde o sindicalismo fosse determinado pela autonomia coletiva dos próprios interessados.

Para tanto, eram necessárias as mudanças nas concepções jurídico-políticas, que passaram a ser operadas com a restauração da própria Monarquia no final de 1975.

No dia 4 de janeiro de 1977 é promulgada a Lei Fundamental para a Reforma Política, que instituiu uma democracia baseada na supremacia da lei,

reconhecida como a expressão da vontade soberana do povo espanhol, reclamando a adequação dos princípios do Direito Sindical aos princípios fundamentais que regiam o país.

Esta necessária adequação, que ficou conhecida por “desmantelamento” da Organização Sindical, não constituiu uma tarefa rápida e fácil. Montoya Melgar acentua, a respeito desta dificuldade, que é lógica de se perceber, pois tratava-se “(...) *de substituir um sistema oficial firmemente implantado através de uma poderosa máquina organizativa e burocrática e dotado de uns enormes recursos patrimoniais, por um regime sindical situado justamente nas antípodas do nacional-sindicalista, isto é, um regime de pluralismo e de liberdade sindicais*”¹.

Na verdade, o sindicalismo democrático foi a consequência de um longo processo de reivindicações trabalhistas, que, só com a restituição da monarquia, finalmente obtiveram o apoio do poder público por meio da promulgação de várias normas reformistas, esclarece Montoya Melgar. Estas normas simplesmente constataram situações antes existentes e que das leis vigentes apenas recebiam a repressão: “(...) *a existência de um efetivo pluralismo sindical, à margem da Organização Sindical, sustentado fundamentalmente por centrais antes ilegais: Comissões Obreiras, União Geral de Trabalhadores, União Sindical Obreira, etc.*”².

A operação de liquidação do sindicalismo nacionalista e estabelecimento paralelo de um regime de liberdade sindical, alcançou a objetivada

¹ MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del trabajo*, p. 123.

² MONTOYA MELGAR, A. Idem, *ibidem*.

democratização sindical através dos seguintes ritos: - foi criada a Administração Institucional de Serviços Sócio-Profissionais à qual foram inscritos o pessoal e o patrimônio da Organização Sindical pelo Decreto Lei 19/1976, de 8 de outubro, e Decreto Lei 31/1977, de 2 de junho; - foi regulado o direito de associação sindical com a Lei 19/1977, de 1º de abril, e o Decreto 873/1977, de 22 de abril; - e a ratificação dos Convênios da OIT nºs 87 e 98 em 13 de abril de 1977.

O artigo 1º da Lei 19/1977, de 1º de abril, dispôs categoricamente a pluralidade sindical conferindo aos trabalhadores e empregadores o direito de constituir em cada ramo de atividade, a nível territorial ou nacional, as associações que julgassem convenientes.

A fase de transição foi encerrada com a aprovação da atual Constituição espanhola pelo Congresso em 31 de outubro de 1978, ratificada pelo povo espanhol em referendun no dia 06 de dezembro de 1978, que, tendo como princípio básico a manutenção de uma democracia avançada, garantiu aos trabalhadores a liberdade sindical (arts. 7 e 28) e todos os aspectos que a integram, tais como, expressamente reconhecidos na Magna Carta, o direito de greve (art. 28.2), de negociação coletiva (art. 37.1), de medidas de conflito coletivo (art. 37.2), de participação na empresa (art. 129.2) e de participação institucional dos sindicatos nas decisões legislativas sobre questões trabalhistas (art. 131.2).

Atualmente, no quadro do moderno pluralismo sindical espanhol, são identificadas as seguintes maiores organizações: 1 - Confederação Sindical de Comissões Obreiras (CCOO); 2 - União Geral dos Trabalhadores (UGT); 3 - União Sindical Obreira; 4 - Sindicato Unitário (SU); 5 - Confederação de Sindicatos Unitários de Trabalhadores (CSUT); 6 - Confederação Nacional do Trabalho (CNT).

3.2. O conteúdo da Liberdade Sindical

3.2.1. A Constituição de 1978 e o seu 7º artigo

Para compreender o conteúdo e perceber a concepção da liberdade sindical na Espanha é preciso que se observe preliminarmente que a Constituição de 1978 propugnou, em seu preâmbulo, o estabelecimento de uma nação democrática, demonstrando que o fundamento básico de uma sociedade possuidora de avançados princípios democráticos é o reconhecimento do pluralismo político e sócio-econômico, determinados nos artigos 6º e 7º da referida Lei Maior.

Dos citados artigos 6º e 7º, que afirmam expressa e respectivamente a livre criação de partidos políticos, reconhecendo a pluralidade político-ideológica, e a liberdade de fundação de associações trabalhistas e empresariais, admitindo a realidade do pluralismo sócio-econômico, é possível depreender que os referidos grupos organizados foram elevados à categoria de base institucional do Estado espanhol, de entes declarados de alta relevância para a consolidação da democracia.

Segundo Montoya Melgar a regulação contígua dos sindicatos e dos partidos no título preliminar do texto constitucional aspirou demonstrar a complementaridade das duas instituições fundamentais da nação espanhola e, com isso, ressaltar a diversidade de seus encargos: a existência de múltiplos partidos é o indicativo das várias definições políticas em uma mesma sociedade, enquanto que aos sindicatos e associações patronais (de acordo com o 7º artigo) compete atender aos interesses econômicos e sociais; no entanto, esta distinção, que pretendeu repartir as funções entre as duas instituições não pode ser entendida em um sentido absoluto: *"(...) pois tão inconcebível seria um partido desentendido das*

questões sociais e econômicas como um sindicato indiferente aos problemas políticos (...)"; disto se conclui, então, que toda a pretensão de separar as questões econômicas e sociais das políticas constitui uma tentativa artificial e irrisória, afirma enfaticamente Alfredo Montoya Melgar³.

Além disso, toda a interpretação que se pretenda realizar sobre os direitos e liberdades fundamentais consagrados na Constituição da Espanha, de acordo com a ordem de seu 10º artigo, deve ser desenvolvida em conformidade com a Declaração Universal de Direitos Humanos e os tratados internacionais sobre as mesmas matérias ratificados pelo país espanhol. Repare-se a redação do segundo ponto do 10º artigo: *"Artigo 10. 2. As normas relativas aos direitos fundamentais e às liberdades que a Constituição reconhece interpretar-se-ão em conformidade com a Declaração Universal de Direitos Humanos e os tratados e acordos internacionais sobre as mesmas matérias ratificadas por Espanha"*.

É a partir desta idéia que o Tribunal Constitucional da Espanha assinalou que a Constituição *"(...) se insere em um contexto internacional em matéria de direitos fundamentais e liberdades públicas (...) "*, motivo pelo qual suas normas nesta matéria devem ser interpretadas em consonância com a Declaração Universal de Direitos Humanos e todos os tratados e acordos internacionais subscritos por Espanha, como determina o art. 10.2 da CE⁴.

³ MONTROYA MELGAR, A. Op. cit., p. 124.

⁴ E o Tribunal Constitucional acrescenta *"(...) que não só as normas contidas na Constituição, senão todas as do ordenamento relativas aos direitos fundamentais e liberdades públicas (...) "* reconhecidas na Constituição (sentença 78/1982, de 25 de março). ESPAÑA. *Estatuto de los trabajadores: texto articulado y normas de desarrollo*, p. 657.

O 7º artigo prevê, a respeito dos sindicatos de trabalhadores e das associações patronais, o seguinte (o termo sindicato designa obrigatoriamente, na Espanha, uma associação laboral): *“Os sindicatos de trabalhadores e as associações empresariais contribuem para a defesa e promoção dos interesses econômicos e sociais que lhes são próprios. Sua criação e o exercício de sua atividade são livres dentro do respeito à Constituição e à lei. Sua estrutura interna e funcionamento deverão ser democráticos”*.

Constata-se que, literalmente, o artigo 7º define três situações: 1) a primeira diz respeito à missão que é conferida aos sindicatos e às associações patronais de exercerem ações contributivas à defesa e promoção dos interesses econômicos e sociais que lhes são próprios, devendo-se recordar, para melhor interpretar estes dizeres constitucionais, que a especificação de modo amplo de tais interesses como econômicos e sociais não suprime as atividades políticas, que inevitavelmente são combinadas com aquelas; 2) a segunda determina claramente a adoção da liberdade sindical que admite a criação de entidades de acordo com os interesses da classe trabalhista ou empresarial, permitindo a pluralidade de organizações. Repara-se, outrossim, que, assegurada a autonomia privada das entidades, é estabelecido o livre exercício de atividades, com o devido respeito às normas da Constituição e às leis; 3) a terceira, a previsão da existência, nas organizações sindicais e patronais, de uma estrutura interna e funcionamento democráticos, tornando a eficácia e a permanência deste ambiente obrigatório.

A respeito da exigência expressa no 7º artigo de as associações trabalhistas e empresariais manterem em suas organizações um ambiente democrático, deve-se notar que, para a compreensão de seu significado, também é necessária a presença de outros artigos da Carta Espanhola, como o 14º, o 16º e o 20º (esta é a compreensão das sentenças 65/1982 e 23/1983 do Tribunal Constitucional da Espanha): - o artigo 14 trata da igualdade entre os espanhóis e

rechaça todas e quaisquer discriminações por razão de nascimento, raça, sexo, religião, opinião política ou qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social; - os artigos 16 e 20 prescrevem e asseguram as liberdades indispensáveis à efetividade da democracia no título I, "*Dos direitos e deveres fundamentais*"), distinguindo entre as mesmas a liberdade ideológica, religiosa e de culto, de expressão e difusão dos pensamentos, idéias e opiniões.

Ao invocar o princípio democrático no funcionamento e na estrutura interna das organizações trabalhistas e patronais, o artigo 7º revela o afastamento do sindicalismo autoritário, pressupondo, além da liberdade de atuação interna conferida ao sindicato, as exigências mínimas de outorgar os últimos poderes ou os mais altos poderes decisórios à assembléia (da qual participam todos os filiados) ou ao congresso de representantes livremente eleitos, de garantir as liberdades de expressão e de deliberação nas reuniões, de propor livremente candidaturas para o preenchimento de seus cargos internos, verificando-se, nesse aspecto da liberdade sindical, a proibição de atos discriminatórios, demonstrando que todas as pessoas têm direito a iguais oportunidades e condições, e o direito que todos os filiados ao sindicato têm de conhecer a situação econômica do mesmo.

Foi neste sentido que a Lei Orgânica 11/1985, de 2 de agosto, de Liberdade Sindical, resolveu no artigo 4.2.c) e e) que as normas estatutárias dos sindicatos devem apresentar previsões sobre os órgãos de representação, governo e administração, e inclusive sobre o funcionamento dos mesmos, bem como o regime de provisão eletiva de seus cargos, especificações que devem ser ajustadas aos princípios democráticos, e a disposição dos meios que permitam aos filiados, estabelecidos o caráter, a procedência e o destino dos recursos da entidade, conhecer a situação econômica da mesma.

3.2.2. A autonomia sindical

Também é no Título Preliminar da Constituição que é averiguada a resolução de atenção, e conseqüente segurança, à autonomia privada dos grupos trabalhistas e empresariais (bem como à autonomia de todas as demais associações que forem criadas) com a proclamação do dever de os poderes públicos respeitarem as organizações de indivíduos, promoverem a sua liberdade e igualdade e removerem todos os obstáculos que a estas condições possam ser opostas, realizada no artigo 9º da CE, especialmente em seu 2º ponto: “2. Corresponde aos poderes públicos promover as condições para que a liberdade e a igualdade do indivíduo e dos grupos (...) *sejam reais e efetivas; remover os obstáculos que impeçam ou dificultem sua plenitude e facilitar a participação de todos os cidadãos na vida política, econômica, cultural e social*”.

A autonomia sindical é dado de relevada importância, integrante da própria definição de sindicato, que cuida de evitar que a defesa dos interesses dos filiados a um sindicato se torne submissa à interferência de outros poderes sociais, titulares de distintos interesses, como, por exemplo, as autoridades públicas e as associações empresariais. Segundo Alonso Olea e Casas Baamonde, os artigos 6º e 7º da Constituição sugerem imediatamente, quando fazem a distinção entre as funções e competências das diferentes organizações, a autonomia institucional dos sindicatos frente aos partidos políticos, com os quais, sem dúvidas, aqueles podem manter relações, desde que preservando sua independência⁵.

Entretanto, a partir dos mandamentos constitucionais, a autonomia sindical obteve desenvolvimento na Lei Orgânica 11/1985 (LOLS), de Liberdade

⁵ ALONSO OLEA, Manuel, CASAS BAAMONDE, Maria Emilia. *Derecho del trabajo*, p. 532.

Sindical, que menciona expressamente, além do direito de fundar sindicatos sem autorização prévia, confirmando a permissibilidade constitucional à pluralidade, o direito que às organizações é conferido, no exercício da liberdade sindical, de redigir seus estatutos e regulamentos, organizar sua administração interna e suas atividades e formular seu programa de ação; constituir federações, confederações e organizações internacionais; não sofrer suspensão ou dissolução a não ser mediante resolução judicial fundamentada; e, exercer atividades sindicais no interior da empresa⁶.

A autonomia sindical, em síntese, exige uma atuação sindical independente, livre de ingerências que dominem ou controlem administrativa ou sustentem economicamente as associações de trabalhadores, partam tais ações interventoras do empregador, associação patronal, Administrações públicas, ou qualquer outra pessoa, entidade ou corporação pública ou privada, esclarece o 13º artigo da Lei Orgânica de Liberdade Sindical. Além da Lei estatal, ainda pesam como garantias à autonomia privada dos sindicatos, a vigência dos convênios n.ºs 87, 98 e 135 da OIT, todos ratificados por Espanha.

⁶ O exercício de atividades sindicais no interior da empresa remete às possíveis condutas anti-sindicais dos empregadores, reprimidas no Título V da Lei Orgânica 11/1985, para a tutela da liberdade sindical, do seguinte modo: os preceitos regulamentares, as cláusulas dos convênios coletivos, os pactos individuais e as decisões unilaterais do empresário que contenham ou suponham qualquer tipo de discriminação no emprego ou nas condições de trabalho, sejam favoráveis ou adversas, em razão de adesão ou não a algum sindicato e do exercício de atividades sindicais, serão nulos; e, se o órgão jurisdicional entender comprovada a violação do direito de liberdade sindical, ordenará a reparação das consequências das condutas delitivas (são consideradas ilícitas as violações à liberdade sindical), após decretar o imediato cessamento das condutas anti-sindicais (arts. 12 e 15 da LOLS, Lei Orgânica 11/1985).

Ainda, no tocante à independência econômica dos sindicatos, a Lei Orgânica de Liberdade Sindical (LOLS), em seu artigo 4.2.e), ao dispor que os sindicatos, em seus estatutos, devem prever sobre a obtenção de seus recursos econômicos e sua utilização, resolveu, categoricamente, que a independência de um sindicato também é determinada pelo fato de ele contar com fontes e recursos próprios. Destes, pode-se citar como o recurso econômico básico, de uma entidade sindical na Espanha, as quotas fixas ou proporcionais aos salários de seus filiados (previstas nos estatutos) e, secundariamente, a cobrança de um “canon de negociação” a todos os trabalhadores incluídos no âmbito de aplicação de um convênio negociado, sindicalizados ou não.

Merece também destaque o artigo 22 da Constituição, que generaliza o direito associativo (reconhecido especificamente aos trabalhadores e empregadores no 7º artigo), reitera a garantia de autonomia privada aos grupos (afirmada também no 9º artigo), conferindo apenas ao poder judiciário o controle de legalidade (que o art. 2.2.c) da LOLS renova), e resolve sobre a inscrição das associações para os só efeitos de publicidade, no Título I, *“Dos direitos e deveres fundamentais”*: *“1. É reconhecido o direito de associação. 3. As associações constituídas sob o amparo deste artigo deverão inscrever-se em um registro aos só efeitos de publicidade. 4. As associações só poderão ser dissolvidas ou suspensas em suas atividades em virtude de resolução judicial motivada. 5. São proibidas as associações secretas e as de caráter paramilitar”*.

De acordo com a Lei Orgânica de Liberdade Sindical, para adquirir personalidade jurídica e plena capacidade de obrar, quer dizer, de operar suas atividades, os sindicatos devem realizar o depósito de seus estatutos no órgão competente, a autoridade laboral superior, o Ministério do Trabalho e Seguridade Social (que vem descentralizando suas competências para as Direções Provinciais

de Trabalho e Seguridade Social e as Autoridades Laborais das Comunidades Autônomas, depois da extinção do Instituto de Mediação, Arbitragem e Conciliação) e as autoridades laborais das Comunidades Autônomas⁷.

Ainda, no referente aos depósitos, à autoridade administrativa laboral foi conferido, segundo o 4º artigo da Lei 11/1985 (LOLS), o controle formal da legalidade do conteúdo dos estatutos das entidades que, no mínimo, devem dispor sobre: - a denominação da organização; - o domicílio e o âmbito territorial e funcional de atuação do sindicato; - os órgãos de representação, governo e administração e seu funcionamento, bem como o regime de provisão eletiva dos cargos; - os requisitos para a aquisição ou perda da condição de filiado, o regime de alteração estatutária, de fusão e dissolução do sindicato; - e, o regime econômico da organização, o caráter, a procedência e o destino de seus recursos. Feito isso, e conferida aos interessados que se entendam lesionados a capacidade de promover ante a Autoridade Judicial uma ação, transcorridos vinte dias hábeis a contar do depósito dos estatutos, o sindicato adquire personalidade jurídica e plena

⁷ O Estado espanhol é organizado territorialmente em municípios, províncias e Comunidades Autônomas, de acordo com o art. 137 da Constituição; a norma fundamental da Espanha também garante e reconhece, à todas as regiões que integram o país espanhol, autonomia, mantendo entre elas a solidariedade. As províncias são entidades locais determinadas pelo agrupamento de municípios; e, as Comunidades Autônomas são constituídas pela reunião de províncias limítrofes com características históricas, culturais e econômicas comuns, dos territórios insulares e das províncias com identidade regional histórica, que assumem seu autogoverno e são reguladas por um Estatuto próprio de autonomia. À guisa de ilustração, com a extinção do Instituto de Mediação, Arbitragem e Conciliação, o IMAC, em abril de 1985, concretamente tem sido produzidas transferências dos serviços e funções da Administração Laboral do Estado espanhol às seguintes Comunidades Autônomas: Andalucía, Canarias, Cataluña, Galicia, Comunidad Foral de Navarras, Comunidad Valenciana e País Vasco.

capacidade de obrar (de acordo com os termos da LOLS), demonstrando o teor da lei que o requisito do depósito é constitutivo, sem o qual a coletividade fica reduzida a uma associação de fato, à qual a Lei Orgânica de Liberdade Sindical, “(...) *não parece negar a qualificação de sindicato (...). Sem embargo, e à diferença do que ocorre em outros ordenamentos jurídicos, (...)*” a lei espanhola “*não se ocupa expressamente da figura do sindicato ‘não reconhecido’ ou ‘não registrado’, entendendo por tal aquele que não depositou seus estatutos e acta fundacional*”⁸.

3.2.3. A complementação do sentido da liberdade sindical e a explicitação de seus titulares

Há de se dizer que a liberdade sindical expressa no 7º artigo, que se limitou basicamente a tratar do reconhecimento da liberdade de criação de sindicatos, da liberdade de exercício de atividades, gestão e funcionamento e do papel que as entidades de trabalhadores e de empregadores desempenham para a contribuição do desenvolvimento sócio-econômico do Estado espanhol, é

⁸ ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M. E. Op. cit., p. 524. Acerca da importância do registro, já pronunciou o Tribunal Constitucional que é realizada a distinção de um sindicato da “(...) *mera agregação de representantes para constituir um órgão negociador AD HOC, entre outras razões pela publicidade que do registro se deduz (...)*” (sentença 187/1987, de 24 de novembro). ESPAÑA. Estatuto de los trabajadores. Op. cit., p. 717. “*As representações negociais ad hoc dos trabalhadores pertencem a uma época já arcaica na história das relações coletivas de trabalho, quando os sindicatos (...) eram agrupação esporádica e intermitente de trabalhadores*”. ALONSO OLEA, Manuel. *Las fuentes del derecho: en especial del derecho del trabajo segun la Constitucion*, p. 119.

complementada, na Constituição, principalmente pelos artigos 28.1 e 37 (que se encontram no Título I, *"Dos direitos e deveres fundamentais"*)⁹.

O artigo 28.1 esclarece que a liberdade sindical compreende o direito de fundar sindicatos livremente, de livre filiação e não-filiação, indicando as exceções que poderão usufruir destes direitos por meio de legislação específica, e a liberdade de constituir unidades de representação mais amplas (federações e confederações) e organizações internacionais. A redação do artigo 28.1 é a seguinte:

"1. Todos têm direito a sindicalizar-se livremente. A lei poderá limitar ou exceptuar o exercício deste direito às Forças ou Institutos armados ou aos demais Corpos submetidos à disciplina militar e regulará as peculiaridades de seu exercício para os funcionários públicos. A liberdade sindical compreende o direito de fundar sindicatos e de filiar-se", (o trabalhador) "ao de sua eleição, bem como o direito de os sindicatos formarem confederações e fundarem organizações sindicais internacionais ou de filiar-se a elas mesmas. Ninguém poderá ser obrigado a filiar-se a um sindicato".

O 37º artigo, por sua vez, garante o direito à negociação coletiva entre os representantes dos trabalhadores e dos empresários e a força vinculante dos convênios pactuados, bem como o direito que ambas as partes do processo laboral têm de adotar medidas de conflito coletivo, dando maior ênfase à ação sindical: *"1. A lei garantirá o direito à negociação coletiva laboral entre os representantes*

⁹ Outros artigos da Constituição são também importantes, conhecidos como "base institucional do Estado", por regularem direitos e liberdades que compreendem a liberdade sindical, um direito humano fundamental segundo a CE. Por exemplo, o art. 21, que determina o direito de reunião pacífica, que, segundo a sentença 36/1982, de junho, do Tribunal Constitucional, é um suposto laboral. ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M. E. Op. cit., p.587-588.

dos trabalhadores e empresários, assim como a força vinculante dos convênios.
 2. *É reconhecido o direito dos trabalhadores e empresários de adotar medidas de conflito coletivo”.*

Antes mesmo de proceder à análise do conteúdo dos artigos 28.1, 37.1 e 37.2, no que tange à liberdade sindical, é imperioso que se demonstre, de acordo com as interpretações legislativas correntes no país espanhol, quais são os sujeitos titulares do exercício dos direitos que a compreendem.

A liberdade sindical, diretamente “(...) *derivada dos grandes convênios internacionais de direitos humanos ratificados por Espanha (...)*”, supõe uma dicotomia de interesses e, obviamente, de pessoas. Por isso, o artigo 28.1, que começa com a declaração de que todos têm direito à sindicalização livre, só adquire pleno significado se entendido em conexão com o 7º artigo da Magna Carta espanhola, que faz referência aos sindicatos de trabalhadores e às associações empresariais, os dois sujeitos partícipes das relações laborais¹⁰.

Contudo, identificadas as pessoas às quais foi confiada a missão contributiva ao desenvolvimento econômico e social da Espanha (sindicatos de trabalhadores e associações empresariais), sindicatos, segundo o 7º artigo da Constituição e a Lei Orgânica de Liberdade Sindical (LO 11/1985), só podem constituir os trabalhadores.

A denominação comum, adotada nas Convenções da OIT, que faz referência a sindicatos de trabalhadores e de empregadores, explicam Alonso Olea e Casas Baamonde, possivelmente veio imposta pela estrutura tripartida da Organização, e, embora aprovada nos convênios 87 e 98, não deixa de ocasionar

¹⁰ ALONSO OLEA, M. *Las fuentes del derecho: en especial del derecho del trabajo segun la Constitucion*, p. 23.

confusões pelas marcantes diferenças que existem entre um e outro tipo de organizações, que vão desde o seu caráter (sindicatos agrupam indivíduos trabalhadores enquanto a associação empresarial organiza empresários pessoas físicas ou jurídicas) até os seus fins (que, para os empregadores, tendem a se desviar para as questões de ordem puramente econômica, apesar de ter sido reconhecido aos mesmos o direito de negociar com os sindicatos as condições de trabalho no artigo 37.1 da Constituição)¹¹.

Em todo o caso, importa que, do mesmo modo que o art. 28.1 (vinculado ao 7º artigo), declara que todos os trabalhadores têm direito à livre sindicalização, também o artigo 1.1 da Lei Orgânica de Liberdade Sindical determina a todos os trabalhadores o direito de sindicalização livre para a promoção e defesa de seus interesses econômicos e sociais.

A referida Lei, em seu artigo 1.2 esclarece que devem ser considerados trabalhadores para os seus efeitos tanto os sujeitos de uma relação laboral (aqueles que executam atividades por conta alheia) como os indivíduos que participam de uma relação de caráter administrativo ou estatutário a serviço das Administrações públicas, significando isso que a LOLS é válida para os trabalhadores por conta alheia e para os trabalhadores das Administrações públicas.

Também configuram titulares do direito de filiação sindical, segundo a LOLS, os trabalhadores por conta própria que não tenham trabalhadores a seu serviço (estes, conhecidos por autônomos), os trabalhadores em paralisação de atividades (greves) e os que tenham cessado sua atividade laboral como decorrência de sua incapacidade ou jubilação. Contudo, tais trabalhadores somente podem realizar a constituição de associações amparadas no artigo 22 da

¹¹ ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M. E. Op. cit., p. 514.

Constituição (artigo 3.1, LO 11/1985), que trata da liberdade de associação que qualquer coletividade pode pôr em prática.

As exceções que foram feitas ao exercício do direito de sindicalização dos funcionários públicos correspondem aos membros das Forças e Institutos armados de carácter militar (artigo 1.3 da LOLS, amparado no artigo 28.1 da Constituição) e aos integrantes da Magistratura, os Juizes, Magistrados e Fiscais, que se encontrem em atividade (artigo 1.4 da LOLS, em conformidade com o artigo 127.1 da Constituição); outrossim, os membros dos Corpos e Forças de Segurança que não tenham índole militar, recebem normativa específica para o exercício do direito de sindicalização, dado o carácter armado e a organização hierarquizada destes institutos (artigo 1.5 da LOLS).

O artigo 7º da Constituição faz referência às associações empresariais que, consoante a Disposição Derrogatória da LOLS, ficam reguladas pelas normas da Lei 19 de 1977, de 1º abril, de associações, particularmente associações empresariais, pois a liberdade de sindicalização é reconhecida aos empresários, na citada Disposição da LOLS, para os efeitos do artigo 28.1 da Constituição e dos convênios internacionais subscritos por Espanha.

Reconhecendo a LOLS a liberdade constitucional do artigo 28.1 (e não a genérica liberdade de associação do artigo 22 da Constituição) às associações empresariais, foi às mesmas garantida idêntica autonomia e igual grau de proteção que aos sindicatos de trabalhadores é assegurado. Com isso, é possível concluir que aquelas associações patronais constituídas de acordo com a Lei 19/1977 (a LAS), podem celebrar convênios coletivos em representação de seus interesses e associar-se livre e voluntariamente em uniões, federações e confederações, e, por outra parte, cabe observar que o direito de associação

empresarial compreende as liberdades sindicais individuais positiva e negativa, inclusive.

Comentando a redação da Disposição Derrogatória da LOLS, Alfredo Montoya Melgar escreve: *"(...) parece que o fim da norma não é outro que o de incluir o direito de associação empresarial dentro da liberdade sindical que proclama o art. 28.1 Const., outorgando-lhe com isso a proteção máxima correspondente a tal liberdade (...), porém segregando sua regulação do texto da LOLS"* ¹².

3.2.4. Análise conjunta dos Artigos 7º, 10.2, 28.1 e 37.1 da Constituição e de seus correspondentes preceitos na LO 11/1985

O artigo 7º, dispositivo ao qual a Constituição da Espanha conferiu lugar de privilegiada importância, o Título Preliminar, definiu a liberdade de fundação de sindicatos e associações empresariais, declaração reiterada no artigo 28.1, no Título reservado aos direitos fundamentais e liberdades públicas. A Constituição, em ditos artigos, limitou-se a declarar que a criação daquelas entidades é livre, sem fixar nenhum condicionamento, concessão ou autorização.

E, mantendo a orientação desenhada na Constituição, a Lei Orgânica de Liberdade Sindical, no artigo 2.1.a), dispõe que a liberdade sindical compreende o direito de fundar sindicatos sem autorização prévia e, completa, também o direito de suspendê-los ou extinguí-los, por procedimentos autônomos e democráticos.

¹² MONTROYA MELGAR, A. Op. cit., p. 146.

O artigo 28.1, exprimindo o direito de livre sindicalização, determina a liberdade sindical positiva ao trabalhador, isto é, confere a este a virtude de poder filiar-se ao sindicato de sua eleição, sem limitações. Esta capacidade conferida ao trabalhador, que corresponde e é abrangida, em um sentido mais amplo, pela liberdade sindical, segundo o artigo 2.1.b) da LOLS, e que deve ser exercida com a única condição de o filiado respeitar os estatutos da entidade de sua escolha, constitui inquestionável referência à existência de um pluralismo sindical, reflexo da divisão política e ideológica dentro da própria classe trabalhadora e dos diferentes interesses que estimulam a formação de múltiplas organizações.

Sobre esta aptidão que a liberdade sindical confere ao trabalhador espanhol, escreve Alonso Olea que:

“Da liberdade fundacional deriva o feito, como a experiência tem demonstrado em nosso país e em todos em que existe liberdade sindical real, de um pluralismo sindical, isto é, de sindicatos em concorrência para a filiação ou associação de trabalhadores de um mesmo âmbito territorial e industrial ou profissional - pluralidade que ademais pode estender-se às grandes federações e confederações sindicais, sindicatos de sindicatos, as internacionais incluídas - e ainda se pode chegar a pensar que a liberdade do trabalhador de ‘filiar-se ao (sindicato) de sua eleição’ instaura um pluralismo de direito, no sentido de que sem este aquela é impossível”¹³.

Para interpretar o alcance do art. 28.1, o alcance da liberdade sindical consagrada no art. 28.1, é preciso ter em conta, considerando o critério estabelecido nos dizeres do art. 10.2 da CE, os convênios nºs 87, 98 e 135 da OIT,

¹³ ALONSO OLEA, M. Op. cit., p. 23.

todos ratificados por Espanha, como um primeiro e essencial pressuposto, já reiterou diversas vezes o Tribunal Constitucional¹⁴.

E, além disso, ainda sobre o art. 28.1, para atingir a complexa extensão deste dispositivo, o Tribunal Constitucional expressamente explicou que tal norma constitucional não assume (e nem poderia assumir) um teor limitativo de direitos que integram a liberdade sindical, mas que o alcance de sua compreensão depende da observação de seu significado meramente exemplificativo, de modo que muitos outros direitos podem, ao artigo, ser adicionados. Quanto aos direitos que compõem a liberdade de ação sindical, “(...) *é de destacar que por muito detalhado e concreto que pareça o enunciado do artigo 28, número 1 da CE, (...) não se pode considerá-lo como exaustivo ou limitativo, senão meramente exemplificativo (...)*” pois “*não esgota, em absoluto, o conteúdo total ou global de dita liberdade (...)*”¹⁵.

A liberdade sindical positiva, segundo a Constituição de 1978, é complementada pela liberdade sindical negativa, assim compreendida pelo uso da expressão “ninguém poderá ser obrigado a filiar-se a um sindicato”, no final do artigo 28.1 da Constituição, afirmação reutilizada no artigo 2.1.b) da LOLS. Este direito de não se filiar a um sindicato, que pode ser exercido pelo trabalhador, proíbe por inconstitucionalidade os pactos denominados de segurança sindical (como o *closed shop* e o *union shop*, entre outros), porque atentam contra a liberdade sindical ao imporem como condição para a existência de um contrato de trabalho a filiação a sindicato determinado. Do mesmo modo, entretanto recebendo

¹⁴ Sentença 78/1982, de 20 de dezembro, do Tribunal Constitucional. ESPAÑA. *Estatuto de los trabajadores*. Op. cit., p. 697. Idêntica interpretação da lei na sentença 23/1983.

¹⁵ Sentença 51/1988, de 22 de março. ESPAÑA. Idem, p. 699.

especial e expressa atenção da lei espanhola, os pactos anti-sindicais e todos os atos discriminatórios no emprego ou nas condições de trabalho, devido a filiação a algum sindicato ou ao exercício de atividades sindicais, são considerados nulos segundo a disposição do artigo 12 da LOLS.

Outrossim, repara-se que o artigo 28.1 da Constituição reconhece como um dos aspectos da liberdade sindical o direito de os sindicatos formarem estruturas associativas mais complexas como confederações, federações, uniões e organizações sindicais internacionais. Deste direito resultam outros como o direito de os sindicatos a estas entidades aderirem ou delas se retirarem. Estas mesmas considerações, acerca do exercício da liberdade sindical, realiza o artigo 2.2.b) da LOLS.

A respeito da liberdade de ação sindical, como foi visto, já no artigo 7º da Constituição é reconhecido aos sindicatos de trabalhadores e associações de empresários o exercício de suas atividades livremente, voltadas para o desenvolvimento sócio-econômico da Espanha, respeitados os limites da lei e da Constituição. Cabe completar que dentro desta liberdade de ação sindical declarada naquele dispositivo estão incluídos tanto direitos dos sindicatos '*ad intra*', destinados ao seu autogoverno, como direitos *ad extra*, explica Montoya Melgar¹⁶.

O exercício de atividades *ad intra* compreende situações tais como a redação de estatutos e regulamentos, organização da administração interna e formulação do programa de ação, eleição de representantes para assumir a direção de seus cargos internos e tomar decisões, que se depreendem da redação dos artigos 2.1.c) e 2.2.a) da LOLS; e, sobre o outro aspecto da liberdade de ação

¹⁶ MONTTOYA MELGAR, A. Op. cit., p. 130.

sindical, dentre as atividades *ad extra*, das quais o artigo 37.1 e 2 destacou a negociação coletiva e as medidas de conflito, observa-se que o artigo 2.2.d) da LOLS relaciona como direitos que compreendem o exercício de atividade sindical dentro ou fora da empresa: a negociação coletiva, o direito de greve, a proposição de conflitos individuais e coletivos e a apresentação de candidatos para a eleição de Comitês de empresa e Delegados de pessoal nas empresas e Administrações públicas (ademais, o art. 8º da LOLS resolve sobre a atribuição, às organizações sindicais, do direito de desenvolver atividades sindicais no seio da empresa).

Impende salientar, quanto ao exercício das atividades sindicais *ad extra*, particularmente a negociação coletiva, que desemboca em um convênio coletivo¹⁷, que o sindicato tem direito constitucionalmente garantido de realizar (art. 37.1), figurando como parte da estrutura institucional do país espanhol (conforme o 7º artigo), obtendo o caráter normativo deste feito, que tal negociação exige a presença de outra parte, isto é, do empresário ou da associação empresarial, que também aparece como estrutura institucional básica junto com os sindicatos no 7º artigo da Constituição. Deve-se notar, também, que a capacidade convencional coletiva que a Constituição reconhece aos trabalhadores, não é especificamente admitida ao sindicato de sua filiação, senão que está genericamente garantida aos seus representantes, apenas, eleitos

¹⁷ A negociação coletiva, garantida desde a Norma Constitucional (no art. 37.1), deve manter um caráter laboral, isto é, deve se referir às condições de trabalho e à qualquer aspecto das relações laborais. O convênio coletivo que da negociação entre trabalhadores e empresários, fonte de direito e fonte de obrigação, resulta, é definido por Alonso Olea e Casas Baamonde "(...) como o contrato negociado e celebrado por representações de trabalhadores e empresários para a regulação das condições de trabalho". ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M. E., Op. cit., p. 620.

democraticamente, uma conclusão obtida com a leitura da redação do artigo 37.1 da Constituição.

Com isso, sindicatos livres, autônomos e democráticos em seu funcionamento interno, junto com as associações empresariais, foram elevados pela Constituição à categoria de fonte de direito em sentido real: são estas instituições detentoras de um poder social que lhes confere uma faculdade normativa criadora, com autoridade para produzir normas jurídicas através do exercício da liberdade de ação sindical que, reconhece o Tribunal Constitucional, além dos direitos enumerados na Constituição da Espanha, a negociação coletiva e a promoção de conflitos, que “(...) *são um núcleo mínimo e indispensável (...)*” da liberdade sindical, “(...) *é evidente que, junto aos anteriores, os sindicatos podem ostentar faculdades ou direitos adicionais, atribuídos por normas infraconstitucionais (...)*” para o “(...) *desenvolvimento da atividade a que o sindicato é chamado pelo art. 7 CE (...)*”¹⁸.

Há de se notar que para configurar-se plenamente a liberdade sindical, ainda é preciso observar a eficácia do artigo 37, que, como foi visto, prevê e garante a negociação coletiva e as medidas de conflito. Seguindo a orientação prevista neste artigo da Constituição, é doutrina corrente do TC que inclui o conteúdo essencial da liberdade sindical “(...) *o direito de os sindicatos participarem na determinação das condições de trabalho, cujo instrumento básico, segundo se depreende da Constituição e dos Convênios internacionais, é a negociação coletiva*”¹⁹. Esta, constitui consequência de uma consideração da

¹⁸ Sentença 51/1988, de 22 de março. ESPAÑA. *Estatuto de los trabajadores*. Op. cit., p. 685.

¹⁹ Sentença 73/1984, de 27 de junho, Tribunal Constitucional. ESPAÑA. Idem, p. 762.

amplitude do princípio de liberdade sindical, “(...) *que atende não só a seu significado individual (...), senão também a seu significado coletivo, enquanto direito dos Sindicatos ao livre exercício de sua atividade de cara à defesa e promoção dos interesses econômicos e sociais que lhes são próprios (artigo 7 da CE) (...)*” ²⁰.

Necessariamente, num ambiente plural, o exercício, por parte dos sindicatos, da negociação coletiva e das medidas de conflito só pode ser realizado a partir da designação dos sujeitos intervenientes nos processos de negociação, sendo que, para que a nomeação dos legítimos titulares da capacidade negocial ocorra, é indispensável a verificação da medida de representatividade de cada sindicato. Contudo, esse aspecto, seguindo a doutrina do Tribunal Constitucional, é demonstrativo de que a proteção da liberdade sindical não constitui realidade se o exercício da negociação coletiva não for suscetível de amparo, acrescentando que, no ambiente do sindicalismo plural da Espanha “(...) *a integração dos sindicatos na negociação coletiva se efetua em conexão com as eleições sindicais, que servem para eleger representantes na Empresa e para designar os sujeitos intervenientes no processo negociador; e que (...)*” depois de reparado o grau de representatividade de cada entidade, fica notória a sua relação com o direito de participar na negociação: “*a medida da representatividade condiciona a participação na comissão negociadora do convênio e a capacidade de atuação do sindicato, pelo que incide na liberdade sindical*” ²¹ (por estes mesmos problemas condicionantes do exercício da liberdade sindical durante os processos

²⁰ Sentença 73/1984, de 27 de junho, do Tribunal Constitucional. ESPAÑA. *Estatuto de los trabajadores*. Op. cit., p. 757-758.

²¹ Sentença 187/1987, de 25 de novembro. ESPAÑA. *Idem*, p. 711.

de negociação, no que diz respeito à verificação dos graus de representatividade, também passam os sindicatos de funcionários públicos, cuja representação nos locais de trabalho recebeu normativa específica, diferente da regulação atinente aos trabalhadores por conta alheia).

Constata-se, a partir do enunciado supra exposto da Corte constitucional espanhola, a imperativa inevitabilidade de dar seqüência a este estudo, que tem por finalidade a obtenção de uma compreensão mais completa a respeito do conteúdo da liberdade sindical na Espanha, com a apresentação das possíveis representações que podem se formar e das modalidades de legitimidade que podem ocorrer com o fito de manter a unidade de ação das organizações.

3.3. Representação e legitimidade para a negociação coletiva, a solução de conflitos e a participação institucional

3.3.1. As diferentes classes de sindicatos

A representatividade sindical, que é resultado de um ambiente organizacional plúrimo, constitui a seleção dos sindicatos de trabalhadores por conta alheia (sem esquecer que os sindicatos de funcionários públicos mais representativos são descobertos a partir dos mesmos critérios utilizados para a seleção dos sindicatos de trabalhadores por conta alheia de maior representatividade, como será estudado, objetivando a negociação direta com as Administrações públicas) e de associações patronais mais significativas ou majoritárias que obterão legitimidade representativa para participar nas

negociações coletivas, nas colaborações institucionais e na exteriorização e formalização dos conflitos coletivos.

Contudo, inicialmente é preciso que se tenha ciência das várias classes de sindicatos possíveis em Espanha, já que não há limites legais para a formação de entidades, que podem ser criadas indefinidamente, tendo por base unicamente seus critérios estruturais, ou seja, a determinação expressa no artigo 4.2.1) da LOLS, de que as normas estatutárias das organizações devem conter o domicílio e o âmbito territorial e funcional de atuação do sindicato (a LAS, Lei 19/1977, de 1º de abril, em seu artigo 1.4, apresenta idêntica disposição, correspondendo, portanto, a uma exigência também às associações patronais), que deixa aos interessados, e somente a eles, competência para decidir a respeito.

Essa multiplicidade de associações, que visa atender as necessidades e conveniências dos diferentes grupos que emergem da experiência prática e contínua das atividades laborais, assegurando a autenticidade representativa e facilitando a negociação direta e voluntária, assume grande variedade de possibilidades, permitindo uma melhor adequação às condições da realidade e dando origem, oportunamente, à diversidade de unidades de contratação permitidas amplamente no ambiente de liberdade sindical espanhol.

Dito isso, é possível identificar:

a) **SINDICATOS CLASSISTAS** (profissionais ou industriais), tais como: 1) sindicatos **industriais ou verticais**, que associam trabalhadores ou patrões por ramo de produção ou de atividade econômica ou âmbito de atuação econômica; 2) sindicatos **profissionais ou de ofício ou horizontais**, cujas filiações atendem as qualificações profissionais ou especialidades laborais de cada entidade, independentemente do ramo de produção econômica de prestação de serviços, dos trabalhadores; 3) **sindicatos gerais**, que associam indistintamente todos os tipos de

tais

trabalhadores (prescindindo das delimitações típicas dos ofícios ou das especialidades laborais) ou de empresários (dispensando a setorialização das atividades ou ramos de produção econômica);

b) **SINDICATOS TERRITORIAIS**, que atendem a determinados âmbitos territoriais, correspondendo o território a certa circunscrição geográfica na qual se encontram, como base para a sindicalização dos interessados, respeitando a divisão classista (trabalhadores ou empresários), sindicatos por ramo de produção econômica ou de profissão ou de filiação geral, podendo ser: 1) **internacionais**, que admitem membros de distintos países; 2) **nacionais**; 3) e, **sindicatos de âmbito menor**, que podem ou não se adaptar às circunscrições das divisões políticas ou administrativas do país, como, por exemplo, regionais, provinciais, interprovinciais, de Comunidade Autônoma, municipais ou de cidade e locais.

É claro que, determinado o território de atuação do sindicato, pode com ele haver o entrecruzamento de outros critérios organizativos além daqueles já citados (ramo de produção econômica, profissão, geral), como o representado pelas unidades econômicas, isto é, pelas empresas ou centros de trabalho (estes últimos habitualmente são de âmbito territorial mais reduzido que o local, diferentemente de uma empresa que pode ter centros de trabalho em várias localidades).

A respeito dos sindicatos de empresa ou de centros de trabalho, é preciso que se repare que podem eles ser de ramos de produção econômica (vertical), que admite todos os trabalhadores da empresa ou do centro (não importando a profissão de cada um), ou profissional, cujos associados serão apenas os trabalhadores da especialidade laboral que os fundadores elegeram. Para os sindicatos de empresa ou centro de trabalho compete distinguir outras duas possibilidades: as seções sindicais, que os sindicatos de âmbito territorial superior ao da empresa ou do centro de trabalho mantém nestas unidades de trabalho e as

representações unitárias de empresa ou de centro de trabalho denominadas Comitê de empresa ou Delegados de pessoal.

Por fim, não é demais revelar que, inexistindo proibições, o âmbito geográfico das associações sindicais ou patronais é livremente delimitado por seus fundadores;

c) **FEDERAÇÕES e CONFEDERAÇÕES** sindicais são expressões reservadas para os sindicatos de sindicatos, para as complexas associações sindicais, cujos membros, não sendo indivíduos (pessoas naturais), evidentemente são os sindicatos (pessoas jurídicas), tanto de trabalhadores como de empregadores, assunto já abordado. O modo como os sindicatos se conjugam nestas estruturas complexas, cuja aparição depende unicamente das conveniências e necessidades, não segue regras fixas, fator que permite múltiplas variações. Alonso Olea e Casas Baamonde apresentam dois sistemas extremos: no primeiro exemplo, o ente federativo ou confederativo é o sindicato de âmbito econômico ou profissional e/ou territorial mais amplo e os de âmbito inferior, menor, não são em realidade senão suas delegações funcionais ou administrativas; em outro caso, a associação de menor âmbito, como os sindicatos locais ou de empresa, de um ramo da produção econômica ou de uma certa profissão, tem autonomia máxima, sendo a própria federação ou confederação. Este segundo exemplo, afirmam os autores, é de muito menor importância prática, pois o objetivo, que potencializa a ação sindical, é o alcance da maior representatividade para negociar coletivamente e formalizar os conflitos coletivos de trabalho, que é obtido com a filiação dos sindicatos de setor econômico ou profissional de determinado âmbito territorial a uma federação ou agrupamento de ditos âmbitos superiores ou mais amplos e, posteriormente, com a associação às federações ou diretamente às confederações ou centrais sindicais mais amplas ainda, em todos os tipos de âmbito ou em algum

sõe

deles ²² (- econômico, do qual fazem parte trabalhadores e empregadores, cada qual em suas distintas e respectivas associações; - profissional, englobando só os trabalhadores de determinada especialidade laboral; - e/ou territorial), sem qualquer limitação legal (pois, se houvesse, seria, esta, inconstitucional);

d) **ORGANIZAÇÕES SINDICAIS INTERNACIONAIS**, que os sindicatos têm o direito de constituir, filiar-se ou delas retirar-se, embora já tenham sido citadas nas possibilidades de entidades segundo o seu âmbito territorial, vale salientar, como o faz a doutrina espanhola, que a “(...) *existência de uma ou várias confederações nacionais, afiliadas a uma das várias confederações internacionais, é fenómeno normal*” ²³.

²² ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M. E. Op. cit., p. 504.

²³ ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M. E. Idem, p. 505. Deste modo, em Espanha, dominam a preferência dos trabalhadores ou são as mais representativas de um total de 253 centrais participantes durante as tomadas de decisão ou eleições celebradas, segundo as resoluções da Direção Geral de Trabalho do MTSS (Ministerio do Trabajo y Seguridad Social), as seguintes confederações sindicais: União Geral de Trabalhadores de Espanha (UGT) e Comissões Obreiras (CCOO), no âmbito estatal, e Solidariedade de Trabalhadores Vascos (ELA-STV), na Comunidade Autónoma do País Vasco. Das Centrais internacionais universais, as mais importantes são a ICFTV ou CIOSL (Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres) e a WTUF ou FSM (Federação Sindical Mundial) e a CMT (Confederação Mundial do Trabalho), opostas entre si por concepções ideológicas. E, numerosas são as organizações sindicais internacionais regionais e industriais (por ramo de produção econômica). Ainda, no âmbito europeu ou comunitário, são de grande destaque a CES (Confederação Européia de Sindicatos), criada em 1973, que agrupa 34 confederações sindicais de 20 países da Europa ocidental e é a expressão da vontade de 43 milhões de trabalhadores sindicalizados; de menor importância é a CIC (Confederação Internacional de Técnicos), criada em 1951; há outras centrais sindicais de trabalhadores internacionais, sobretudo desenvolvidas com a abertura do Mercado Comum

Afora as organizações de trabalhadores por conta alheia e de empregadores, que foram até agora abordadas, também os funcionários das Administrações públicas e, destes, os membros das Forças e Corpos de Segurança, podem constituir sindicatos, federações, confederações e aderir às entidades de cunho internacional ²⁴ (a fundamentação legal para a organização sindical desta classe de trabalhadores, além do artigo 28.1 da Constituição e da LOLS, está baseada nos convênios n.ºs 87 e 151 da OIT; quanto a este último convênio, foi ratificado por Espanha em 22 de junho de 1984).

3.3.2. A representação por categorias de trabalhadores

3.3.2.1. A representação dos Corpos e Forças de Segurança

Os Corpos e Forças de Segurança que não tenham caráter militar, dispõe o artigo 1.5 da LOLS, podem exercer o direito de sindicalização a partir das determinações de uma legislação específica.

A começar pela organização dos membros do Corpo Nacional de Polícia, que obteve normativa específica, é preciso que se saiba que a liberdade de constituição de organizações sindicais de âmbito nacional, e o seu conseqüente direito de filiação, só pode realizar-se, para a defesa de seus interesses

Europeu. Organização claramente dominante, da parte empresarial, é a Confederação Espanhola de Organizações Empresariais (CEOE), uma associação de associações.

²⁴ Os trabalhadores das Administrações públicas, até agosto de 1985, já haviam constituído e registrado 1.087 sindicatos.

profissionais, a sindicatos formados exclusivamente por membros do próprio Corpo. Estas organizações também têm garantidos o direito de federar-se ou confederar-se com outras que estejam integradas exclusivamente por policiais do Corpo e, observando semelhante regra, aderirem à entidades internacionais de idêntico caráter. Vale completar, encontram-se entre os limites de sindicalização e de ação sindical do Corpo de Polícia, forças de segurança, segundo a doutrina do Tribunal Constitucional, o respeito aos direitos fundamentais, destacando a segurança da cidadania e dos próprios funcionários, a garantia do segredo profissional e a observância aos princípios básicos de atuação do próprio Corpo.

Aos sindicatos policiais legalmente constituídos é conferido o direito de formular propostas e informes ou dirigir petições às Autoridades competentes, bem como ostentar a representação de seus associados ante os órgãos da Administração pública. Ademais, aquelas organizações que obtiverem a condição de mais representativas, por alcançarem nas eleições a Conselho de Polícia um representante, ou dois em cada Escala, com 10% dos votos emitidos, gozarão de capacidade para participar como interlocutores na determinação das condições de prestação de serviço dos funcionários e integrar um grupo de trabalho ou comissões de estudo sobre temas previamente estabelecidos.

Deve-se esclarecer que o Conselho de Polícia é um órgão paritário de representação da Administração e dos membros do Corpo Nacional de Polícia, cuja presidência é reservada ao Ministro do Interior (No Conselho, os representantes dos membros do Corpo de Polícia e da Administração são os Delegados, eleitos democraticamente para o exercício do mandato fixado em quatro anos, sendo permitida sua reeleição em sucessivos processos eleitorais). As funções exercidas pelo Conselho correspondem à mediação e conciliação em todos os casos de conflitos e à participação no estabelecimento e na definição das condições de prestação do serviço dos funcionários; e, que, além do Conselho, há ainda a

representação proporcional dos policiais no seio da organização, que é efetivada com a base de um representante para cada 6.000 funcionários ou fração, de cada uma das quatro Escalas que constituem o Corpo Nacional de Polícia.

Finalizando, a regulação sindical em vigor para os corpos armados que obtiveram permissão, segundo a LOLS, é comum aos membros do Corpo Nacional de Polícia, aos funcionários das Unidades de Polícia Judicial, e, apenas em seus princípios gerais ou básicos, aos Corpos de Polícia das Comunidades Autônomas, exceto as do País Vasco, Catalunha e Navarra, que têm regulamentação própria. E, aos corpos de Polícia Local, será aplicável a lei que corresponda à regulação de representantes dos funcionários das Administrações públicas (esta mesma normativa comum proíbe aos membros das Forças e Corpos de Segurança o exercício do direito de greve ou quaisquer outras ações substitutivas da mesma)²⁵.

3.3.2.2. A representação dos funcionários públicos

Retiradas as exceções expressas na LOLS, derivadas do texto constitucional - quais sejam: as Forças e Institutos armados de caráter militar, Juizes, Magistrados e Fiscais -, e separados legislativamente os Corpos e Forças de Segurança que não tenham caráter militar, todos os demais funcionários públicos podem exercer a liberdade de sindicalização.

²⁵ Foram proclamados sindicatos representativos do Corpo Nacional de Polícia: o Sindicato de Comissários de Polícia, que garantiu a presença de um representante no Conselho de Polícia; o Sindicato Profissional de Polícia (SPP), que garantiu dois representantes; a Associação Nacional de Polícia Uniformada (SPPU), que garantiu cinco representantes no Conselho; e, o Sindicato Nacional de Polícia (SNP), com um representante no referido Conselho. Informações de conformidade com as eleições de representantes do Corpo Nacional de Polícia, encerradas em maio de 1987.

A LOLS não cobriu por inteiro a regulação do direito de liberdade sindical dos funcionários públicos, que devem ser considerados como todos os trabalhadores que estejam vinculados às Administrações através de uma relação de caráter administrativo ou estatutário (neste caso, definindo o distinto caráter de trabalho que assumem os funcionários públicos através de uma relação com as Administrações que é regulamentada pelo Estatuto dos Funcionários Públicos), apenas limitou seus dispositivos à apresentação dos caminhos normativos para a legislação específica e a previsão simples de algumas peculiaridades no âmbito da atividade sindical: - seus artigos 6.3.c) e 7.1 reconhecem aos sindicatos mais representativos a capacidade representativa para participar na determinação das condições de trabalho nas Administrações públicas através dos procedimentos de consulta ou de negociação que lhe sejam próprios; - também, aos sindicatos denominados quase mais representativos, de acordo com o artigo 7.2, e aos mais representativos, consoante o artigo 6.3.b), é permitida a negociação coletiva nos locais de trabalho dos funcionários públicos através de seus representantes; - a existência de representantes nos locais de trabalho remete o raciocínio às eleições para a escolha de tais representantes: o artigo 6.3.e) dispõe que os sindicatos mais representativos, e os quase mais representativos segundo a determinação do artigo 7.2, podem promover eleições para os órgãos de representação dos trabalhadores das Administrações públicas. Por fim, a Disposição Adicional segunda, em seu 2º ponto, previu o desenvolvimento de uma lei que regulasse as questões relativas aos órgãos de representação do pessoal a serviço das Administrações públicas e ao exercício dos direitos de negociação coletiva e greve, à prática de conflitos individuais e coletivos e à apresentação de candidatos para a eleição dos representantes de pessoal (o exercício de tais direitos está previsto no artigo 2.2.d) da LOLS).

Neste sentido, em 12 de junho, surgiu a Lei 9/1987 (LORAP) que trouxe a específica regulação relativa aos órgãos de representação, aos procedimentos para a determinação das condições de trabalho, à participação e ao direito de reunião do pessoal a serviço das distintas Administrações públicas, sempre que esse pessoal mantiver vínculo com as mesmas através de uma relação de trabalho que tenha um caráter administrativo ou estatutário, não regido pelo Estatuto dos Trabalhadores, portanto, neste âmbito, a partir da LORAP, também foi incluído o pessoal a serviço da Administração da Justiça (corpos funcionais de auxílio e colaboração com os Juízes e Tribunais), excluindo, concomitantemente, as mesmas categorias de funcionários públicos que foram afastadas da LOLS (arts. 1º.2 e 2º). Esta lei, a LORAP, sofreu modificações com a Lei 7/1990, de 19 de julho, relativa à negociação coletiva e participação na determinação das condições de trabalho dos funcionários públicos (acerca dos trabalhadores das Administrações públicas que não estiverem a elas vinculados administrativa ou estatutariamente, mas, contudo, que estejam sob seu comando e a seu serviço, há de se reparar que os mesmos podem obter a aplicação de um convênio coletivo ajustado pelas representações dos demais trabalhadores por conta alheia, explicitamente a partir da Lei 74/1980 e que, ainda cabe observar, esta mesma coletividade de trabalhadores por conta alheia nas Administrações públicas tem assegurado como órgãos de representação unitária os comitês de empresa e os delegados de pessoal em iguais condições à organização que se dá nas empresas).

A LORAP definiu os órgãos específicos de representação unitária ou eletiva dos funcionários da seguinte maneira: - os Delegados de pessoal, para as entidades locais que contem com o mínimo de 10 funcionários e o máximo de 49; - e, as Juntas de pessoal, para as grandes unidades eleitorais que alcancem um censo mínimo de 50 funcionários. Estes órgãos específicos de representação exercem

várias atividades semelhantes às responsabilidades dos Delegados de pessoal e Comitês de empresa, regulados pelo Estatuto dos Trabalhadores, no entanto, diferentemente destes, “(...) *carecem de capacidade para participar na determinação das condições de trabalho dos funcionários mediante negociação ou consulta, capacidade que (...)*” é reservada aos sindicatos mais ou quase mais representativos, conforme os discutidos artigos 6.3.c), 7.1 e 7.2 da LOLS (o mandato eleitoral das representações unitárias dos funcionários é de quatro anos)²⁶.

O direito de reunião com caráter instrumental cujo exercício cabe aos órgãos de representação unitária para o desempenho de suas funções, é regulado na LORAP, que apresenta um conteúdo sindical bastante extenso, prevendo, por exemplo, situações tais como a legitimação dos sindicatos e dos delegados sindicais para convocar reuniões, a reunião nas horas de trabalho nos locais representados por seções sindicais, a determinação de um local adequado para a utilização conjunta das organizações sindicais, delegados de pessoal ou juntas de pessoal, entre outras tantas ocorrências, e até a possibilidade do desconto da quota sindical pela Administração pública. Há de se ter em conta, outrossim, que a regulação que a LOLS desenvolveu (em seus artigos 8, 9 e 10) sobre a ação sindical na empresa ou nos centros de trabalho e toda a sua disposição comum sobre o exercício da liberdade sindical, é aplicável plenamente aos funcionários públicos.

Quanto aos sindicatos mais representativos, cumpre salientar que têm eles competência para participar nas negociações ou consultas com as Administrações públicas também em nome dos funcionários; e, que, igualmente, a reserva da promoção de processos eleitorais sindicais e a apresentação de

²⁶ ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M. E. Op. cit., p. 508.

candidatos ante o Conselho Superior da Função Pública de tais processos, é-lhes assegurada.

Importa dizer, ainda, relativamente ao direito de os sindicatos mais representativos participarem como interlocutores na determinação das condições de trabalho dos funcionários públicos mediante procedimentos de negociação com as Administrações públicas (procedimentos que podem desembocar na celebração de pactos ou na celebração de acordos), que estes podem corresponder à discussão das seguintes matérias: aplicação das retribuições; preparação de planos de oferta de emprego; classificação de postos de trabalho, os meios de ingresso, provisão e promoção profissional; questões económicas, relativas à prestação de serviços, sindicais, assistenciais e tantas quantas vierem afetar as condições de trabalho e o âmbito das relações dos funcionários e seus sindicatos com a Administração.

A LORAP também se ocupou da participação institucional dos sindicatos mais representativos e quase mais representativos no Conselho Superior da Função Pública e nos órgãos colegiados de participação que forem estabelecidos nas distintas Administrações públicas, do seguinte modo: garantiu para cada sindicato mais representativo um posto e determinou a distribuição dos postos restantes entre os sindicatos que obtiveram como resultado de eleições para representantes do pessoal laboral a serviço das Administrações públicas 10% ou mais dos Delegados de pessoal e dos membros das Juntas de pessoal.

3.3.2.3. A representação dos trabalhadores por conta alheia

Explica a doutrina espanhola que, de todas as características que definem e conceituam um trabalhador, a mais importante e relevante para o Direito do Trabalho é a que o apresenta juridicamente como sujeito de um contrato de trabalho. Esta situação jurídica é a que o trabalhador assume antes de qualquer

outra, ou seja, antes de ser um membro do pessoal de uma empresa ou de ser um filiado a algum sindicato ou de figurar como demandante em um processo laboral, por exemplo, razão pela qual o conceito de trabalhador é estudado a partir da análise do contrato de trabalho.

A partir desta constatação, Montoya Melgar oferece um conceito técnico-jurídico de trabalhador que o entende como “(...) *a pessoa física que se obriga a trabalhar por conta e sob dependência alheias em troca de uma remuneração, em virtude de um contrato de trabalho*”²⁷.

A proposta de um conceito legal de trabalhador é dada pelo artigo 1.1 do Estatuto dos Trabalhadores, que expressa o âmbito de aplicação de dita Lei: “*1. A presente Lei será de aplicação aos trabalhadores que voluntariamente prestem seus serviços retribuídos por conta alheia e dentro de organização e direção de outra pessoa, física ou jurídica, denominada empregador ou empresário*”.

Deve-se ressaltar, da contratação laboral, que configura uma relação que se enquadra na definição legal de trabalhador, há pouco demonstrada, são excluídos: os trabalhadores que se comprometem pessoalmente pela realização de um serviço ou que se obrigam pela entrega de um resultado cujo autor é juridicamente irrelevante; aqueles que trabalham em uma utilidade patrimonial própria em regime de auto-organização; os trabalhadores autônomos ou independentes; todos os que realizam trabalhos que não são retribuídos e que não reúnem os requisitos essenciais declarados no artigo 1.1 do ET, tais como: os familiares não assalariados que convivem com o empresário e com ele têm parentesco; as pessoas que ocasionalmente executam trabalhos a título de amizade, benevolência ou boa vontade, constituindo ações de cortesia; os funcionários

²⁷ MONTROYA MELGAR, A. Op. cit., p. 270-271.

públicos, isto é, as pessoas incorporadas à Administração pública, que, exceptuadas da legislação laboral desenvolvida pelo ET, estão submetidas à lei específica (entre os empregados da Administração pública há, contudo, autênticos trabalhadores vinculados aos organismos públicos mediante contratos de trabalho - contratos privados, cuja representação é regulada pelo ET).

Assim, conhecida a figura do trabalhador por conta alheia, sujeito de um contrato de trabalho, e considerando que todos os trabalhadores, de acordo com o artigo 37.1 da CE, através de seus representantes, têm capacidade convencional coletiva, o Estatuto dos Trabalhadores criou um sistema onde os órgãos aos quais foi encomendada a representação dos trabalhadores por conta alheia nas empresas e nos centros de trabalho são os Comitês de empresa e os Delegados de pessoal.

Estas referidas unidades representativas empresariais e infraempresariais, são admissíveis, segundo o ET (artigo 87.1), na empresa ou âmbito inferior à tal organização produtiva, cada qual em seu próprio âmbito de atuação.

A empresa deve ser entendida como o conjunto de trabalhadores organizados e dirigidos por um empresário, por conta de quem aqueles prestam serviços coordenadamente. Compondo a empresa uma unidade que, por parte dos trabalhadores, é representada pelo Comitê de empresa, verifica-se que a mesma pode apresentar outras várias unidades de âmbito inferior, conhecidas por unidades infraempresariais.

A respeito destas unidades produtivas inferiores ao âmbito empresarial, há de se dizer que são formadas, cada qual, pelos diferentes centros de trabalho que compõem a empresa e que a representação de seus trabalhadores é competência dos Delegados de pessoal.

O centro de trabalho, que uma empresa pode ter vários, é definido pelo artigo 1.5 do ET como toda a “(...) *unidade produtiva com organização específica (...)*”, que não é absolutamente autônoma à empresa, mas que se integra no contexto superior da mesma e tem seu suporte físico na fábrica, oficina ou armazém, onde os trabalhadores executam atividades coordenadas, inspiradas no propósito ou nos propósitos da empresa. Também podem ser citados como unidades infraempresariais: o departamento, a divisão e a seção da empresa, ainda que não configurem tecnicamente um centro de trabalho.

Os dois órgãos de representação coletiva no interior da empresa, o Comitê e os Delegados de pessoal, esclarece a doutrina, possuem a mesma natureza: tratam-se de representações extrasindicais, quer dizer, independem, para a sua existência e funcionamento, dos sindicatos, e destinam-se a representar unitariamente os interesses de todo o pessoal de uma empresa ou de um centro de trabalho, promovendo a participação dos trabalhadores no local do exercício de suas atividades.

O direito de representação coletiva está intimamente relacionado com a participação dos trabalhadores na empresa, que, segundo o artigo 61 do ET, é possível através dos órgãos representativos unitários, os Comitês de empresa e os Delegados de pessoal.

Os Delegados fazem a representação dos trabalhadores na empresa ou centro de trabalho que tenha menos de 50 e mais de 10 trabalhadores. Igualmente, é permitida a presença de um Delegado de pessoal nas empresas ou centros que contem entre 6 e 10 trabalhadores, se a maioria destes o desejar (artigo 62.1 do ET).

Eleitos pelos trabalhadores do centro ou da empresa em que exercem suas atividades mediante sufrágio livre, pessoal, secreto e direto, a presença dos

Delegados é permitida na seguinte proporção: até 30 trabalhadores um; de 31 a 49, três (conforme o artigo 62.1 do ET).

O outro órgão de representação coletiva nas empresas, o Comitê de empresa, de acordo com os dizeres do artigo 63 do Estatuto dos Trabalhadores, é um órgão representativo e colegiado do conjunto dos trabalhadores na empresa ou centro de trabalho para a defesa de seus interesses, devendo ser constituído em cada centro de trabalho que tiver 50 ou mais trabalhadores.

O artigo 66 do mesmo Estatuto trata da composição dos Comitês de empresa, determinando que o número de membros dos mesmos deverá ser em conformidade com a seguinte escala, sendo que, dentre estes, deverá ser eleito um presidente: de 50 a 100 trabalhadores, 5 membros; de 101 a 250 trabalhadores, 9; de 251 a 500 trabalhadores, 13; de 501 a 750 trabalhadores, 17; de 751 a 1000 trabalhadores, 21; de mil trabalhadores em diante, o acréscimo de mais dois membros por cada mil ou fração, com o máximo de setenta e cinco, todos eleitos mediante sufrágio livre, pessoal, secreto e direto.

Quanto à formação dos Comitês de empresa, o ET regula outros dois recursos, suas variáveis: o Comitê de empresa conjunto, possível para a situação na qual uma empresa tenha na mesma província ou municípios limítrofes mais de um centro de trabalho, cujos trabalhadores somados atingem o número de 50 (o que não ocorreria se os centros de trabalho fossem mantidos individualmente para a contagem do número de trabalhadores); e, - o Comitê intercentro, que pode ser organizado nas empresas que constituíram vários Comitês de centro, através de negociação coletiva e fixação em convênio.

Sobre as atribuições dos Delegados de pessoal, é preciso esclarecer que o artigo 62.2 do ET outorgou-lhes idênticas competências que aos Comitês de empresa foram estabelecidas, devendo-se acrescentar que, à estas atribuições, é

somada a capacidade de celebrar convênios coletivos de trabalho aplicáveis no âmbito não superior ao da empresa, isto é, em termos outros, também foi determinada estatutariamente aos delegados e comitês, a legitimidade negocial, consoante o disposto no artigo 87 da mesma Lei.

Os Comitês de empresa, que tem o número de seus membros, fixados em função do número de trabalhadores da empresa ou centro de trabalho, oscilando entre um mínimo de 5 e um máximo de 75, têm sua competência fixada no artigo 64 do ET, que, por ser bastante extensa, compreende questões que vão desde o recebimento de informações sobre a evolução geral do setor econômico ao qual a empresa pertence, sobre a situação da produção e vendas da própria unidade e o seu programa produtivo, inclusive a probabilidade de vagas de emprego, informações cujo acesso, trimestralmente, ao menos, deve ser facilitado tanto ao Comitê como aos Delegados pois, para estes últimos, de acordo com o art. 62 do ET, a competência é idêntica à do Comitê, quer dizer, é a mesma dos Comitês de empresa, passando ainda pela emissão de informes aos representados, o conhecimento dos vários modelos de contrato de trabalho escrito utilizados na empresa, a obtenção de informações sobre as estatísticas e o índice de acidentes de trabalho, enfermidades profissionais, sinistros e os mecanismos de prevenção que são utilizados, exercer um trabalho de vigilância ao cumprimento das normas vigentes em matéria laboral, segurança social e emprego, bem como exercer a vigilância e controle das condições de segurança e higiene no desenvolvimento da trabalho, participar na gestão de obras sociais (de acordo com as determinações do convênio coletivo), colaborar com a direção da empresa para conseguir o estabelecimento de medidas que objetivem a manutenção e o incremento da produtividade (também consoante o fixado nos convênios), informando os representados sobre todos os temas e questões, entre outras tantas atividades, e

estarão legitimados para negociar, por fim, os convênios de empresa ou âmbito inferior, como comanda o art. 87 do Estatuto dos Trabalhadores, atividades todas que, acompanhadas da legítima capacidade negocial, podem ser resumidas na recepção de informações e emissão de informes aos seus representados, em certos encargos fiscalizadores e de denúncia, na gestão de obras sociais e na participação sobre a adoção de medidas relativas à produtividade²⁸. Além disso, o artigo 86 do ET estatui especificamente aos Comitês a legitimidade para negociar convênios coletivos de empresa.

²⁸ Outras atribuições são reconhecidas em favor dos representantes do pessoal da empresa ou do centro de trabalho ao longo do ET, das quais, cita-se como exemplos, as delimitadas nos seguintes artigos do Estatuto dos Trabalhadores: - quando apreciada pelos representantes uma probabilidade séria e grave de acidente por motivo de inobservância da legislação aplicável ao caso e requerida ao empresário, por escrito, a adoção das medidas apropriadas que, no prazo de quatro dias, não são atendidas, é possível dirigir recurso à autoridade competente que, mediante resolução fundamentada, ordenará ao empresário a adoção de medidas ou a paralisação do trabalho, dispõe o art. 19.5; - através do Comitê ou dos Delegados, não sendo reconhecida a categoria profissional de um trabalhador, este poderá reclamar seu direito diante da jurisdição competente, depois de reivindicado seu direito ao empresário e, mesmo assim, não obtiver dito reconhecimento, consoante o art. 23.2; - prevê, o art. 41, a intervenção dos representantes dos trabalhadores nas modificações substanciais das condições de trabalho, dentre as quais, entre outras, as que afetem as seguintes matérias: jornada de trabalho, horário, regime de trabalho a turnos, sistemas de remuneração e o sistema de trabalho e rendimento; em conexão com o art. 47, o art. 51 prevê a intervenção dos representantes de pessoal nos casos de suspensão ou de extinção do contrato de trabalho por causas tecnológicas, econômicas ou derivadas de força maior; dispõe o art. 77 do ET que, no exercício do direito de reunião dos trabalhadores, a convocatória de sua assembléia poderá ser realizada pelos Delegados ou Comitê e que tal assembléia será presidida pela representação unitária extrasindical que a convocou; e, convém observar, por fim, que o art. 65.1 reconhece ao Comitê e aos Delegados capacidade para exercer ações administrativas ou judiciais.

Necessário é ainda esclarecer que, no tocante à promoção das eleições para Delegados de pessoal e membros dos Comitês de empresa, a que se fez menção, são as pessoas que têm legitimidade para realizar tal ato: os trabalhadores do centro de trabalho ou da empresa por acordo majoritário ou as organizações sindicais mais representativas, isto é, as que contem com um mínimo de 10% de representantes na empresa, segundo a disposição do artigo 67.1 do ET.

Esta referência legal aos representantes sindicais na empresa (que também aparece no art. 87.1 do ET), que podem intervir decisivamente no procedimento eleitoral para Delegados e membros do Comitê, asseguram os autores espanhóis, não transforma estes órgãos de representação unitária dos trabalhadores em órgãos sindicais pertencentes à estrutura de uma associação sindical. O seu único efeito é a instauração do sistema de listas de candidatos a Delegados e membros do Comitê que apresenta as siglas dos sindicatos que aqueles representam, uma adaptação às determinações da LOLS (especificamente, as feitas no art. 8.2 da LO 11/1985).

Relativamente às determinações da LOLS, seu artigo 8º resolve que, no âmbito da empresa ou do centro de trabalho, os trabalhadores filiados a algum sindicato podem constituir seções sindicais (e, como consequência expressamente lembrada na LOLS, celebrar reuniões, arrecadar quotas sindicais, receber informações e distribuir informes, em síntese, realizar atividades representativas e sindicais no ambiente de trabalho). Sobre esta possibilidade, isto é, a respeito da existência de diferentes representações sindicais na empresa, de natureza totalmente distinta da dos Comitês e Delegados de pessoal, o Estatuto dos Trabalhadores, prevendo-as, atribuiu-lhes a capacidade negocial coletiva no artigo 87.1 (uma capacidade que, no entanto, não redundará numa legitimação automática, pois, à representação sindical ou representações sindicais que pretendam negociar em nome dos trabalhadores da empresa, nos convênios que

afetem a totalidade dos trabalhadores da mesma, é exigido que tais, em seu conjunto, somem a maioria dos membros do comitê, ou comitês se vários forem os centros de trabalho)²⁹.

3.3.3. Os três graus de representatividade dos sindicatos e a maior representatividade das associações empresariais

3.3.3.1. Os três graus de representatividade dos sindicatos de trabalhadores: a maior representatividade originária ou direta e a derivada ou de adesão; a representatividade suficiente ou quase mais representativa; e, a representatividade ordinária

A Lei Orgânica de Liberdade Sindical, em seu Título III, "*Da representatividade sindical*", ocupou-se dos meios que possibilitam a determinação da maior representatividade dos sindicatos de trabalhadores.

De acordo com a LOLS, o sindicato mais representativo é aquele cuja superior relevância é medida através da utilização de determinados critérios, e à qual, feita a verificação, corresponde o exercício da capacidade de assumir umas especiais faculdades das quais os sindicatos ordinários estão privados, porquanto não alcançaram dita condição.

²⁹ Embora a figura do sindicato de empresa não tenha sido prevista no ordenamento espanhol (ET e LOLS), entende Montoya Melgar que "(...) as regras de capacidade negociadora impostas às Seções Sindicais são também aplicáveis àqueles". MONTTOYA MELGAR, A. Op. cit., p. 167.

O principal objetivo do referido Título III é fomentar o pluralismo sindical através da técnica ou do critério de maior representatividade, proporcionando a continuidade da concorrência de sindicatos e conferindo os mecanismos que possibilitem a unidade de atuação dos mesmos.

A maior representatividade sindical, segundo o artigo 6.1 da LOLS, fornece ao sindicato ou sindicatos uma singular posição jurídica a efeitos de participação institucionalmente reconhecida de ação sindical. O poder de atuar, legitimado pelo maior grau de representatividade, faz logo lembrar a greve e a solução dos conflitos coletivos, as negociações coletivas e a participação institucional, que, por sua vez, corresponde, por exemplo, às consultas prévias que o governo espanhol realiza aos sindicatos e às associações empresariais, para posterior legislação sobre determinados temas³⁰.

³⁰ Quanto à participação institucional, são seus exemplos as determinadas consultas prévias no Estatuto dos Trabalhadores (ET), Lei 8/1980, de 10 de março, dentre as quais destaca-se: - o art. 27, que faz previsões sobre o salário mínimo inter-profissional e dispõe que o governo deve, antes da fixação de seu valor, realizar uma consulta com as organizações sindicais e associações empresariais mais representativas; - o artigo 34 prevê, em seu 5º ponto, a prévia consulta às citadas entidades para o estabelecimento de ampliações ou limitações à jornada de trabalho; exemplificando possíveis outras oportunidades de participação, vale indicar a Disposição adicional primeira e a Disposição final segunda do ET: a Disposição adicional primeira prevê a regulação de condições de trabalho por ramo de atividade para os diferentes setores econômicos da produção nos locais onde não exista convênio coletivo de trabalho; e, a Disposição final segunda, que também previu a possibilidade das consultas prévias, trata das normas necessárias para a aplicação do Título II do ET nas empresas que tenham relevante número de trabalhadores não fixos e menores de dezoito anos, bem como as empresas que exerçam atividades que requerem uma permanente mobilidade (o Título II do Estatuto cuida "*Dos Direitos de Representação Coletiva e de Reunião dos Trabalhadores na Empresa*", correspondendo aos artigos de número 61 até, e inclusive, o 81).

Os meios de obter o **maior grau de representatividade** sindical foram traçados nos artigos 6 e 7 da LOLS, que dispõem sobre os critérios capazes de auferir a um sindicato (ou aos sindicatos) tal posição, que é adquirida em função da medida de audiência eleitoral do sindicato, isto é, do percentual de representantes de pessoal que o sindicato conseguiu obter nas eleições. Este percentual conquistado deve ser de 10% ou mais do total de Delegados de pessoal e de membros dos Comitês de empresa (para os sindicatos de trabalhadores por conta alheia) e de 10% dos correspondentes órgãos de representação dos funcionários das distintas Administrações públicas (para os sindicatos de trabalhadores das Administrações que estejam vinculados às mesmas administrativa ou estatutariamente) quando o âmbito de negociação for o estatal (ou, nacional); e de 15%, para os sindicatos de Comunidade Autônoma, dos Delegados de pessoal e dos membros dos Comitês de empresa e de representantes dos funcionários das Administrações públicas³¹, sempre que este percentual mínimo (15%) se traduzir em, ao menos, 1.500 representantes, que não estejam federados ou confederados em organizações sindicais de âmbito de atuação estatal (arts. 6.2.a) e 7.1.a) da LOLS). A maior representatividade que é obtida por um sindicato em função dos referidos percentuais, que medem a audiência eleitoral a nível estatal e de Comunidade Autônoma, é denominada maior representatividade **ORIGINÁRIA** ou **DIRETA**.

Paralela à maior representatividade direta ou originária, há também a que resulta do puro e simples feito de um sindicato ter aderido a outro que

³¹ É imperioso que se entenda que a LOLS cuidou do maior grau de representatividade, e demais graus inclusive, dos sindicatos de trabalhadores por conta alheia e dos sindicatos de funcionários das Administrações públicas igualmente, porquanto assegurou à ambas categorias de trabalhadores a liberdade sindical em idênticas condições.

alcançou a consideração de mais representativo em razão do cumprimento daqueles critérios expostos acerca do meio de obtê-la originariamente. A adesão de um sindicato a outro de maior representatividade originária, ou filiando-se, federando-se ou confederando-se, pode ocorrer tanto no nível nacional como no de Comunidade Autônoma, conferido à entidade a posição de mais representativo, porém, designando a maior representatividade **DERIVADA POR IRRADIAÇÃO** ou, simplesmente, **DE ADESÃO**. Adquirindo-a, o sindicato só poderá exercê-la em seu próprio âmbito de implantação territorial e funcional (o âmbito em que executa suas atividades e que está delimitado em seu estatuto: para este âmbito o sindicato adquire a maior representatividade), conforme a interpretação que o Tribunal Constitucional realizou na sentença 98/1985 (uma decisão do TC referente à interpretação LOLS, reiterada pelos autores espanhóis e sentenças subseqüentes, em decorrência da lacuna que a Lei Orgânica 11/1985 deixou no tocante à possibilidade de os sindicatos mais representativos por adesão atuarem no âmbito estatal ou não).

A singular posição jurídica que as organizações sindicais que obtenham a consideração de sindicato mais representativo proporciona, confere legalmente, a nível estatal, ao sindicato de maior representatividade originária ou direta (ou aos sindicatos mais representativos originariamente) o gozo da capacidade representativa e o poder de operá-la em todos os níveis territoriais e funcionais do Estado espanhol, enquanto que, ao sindicato (ou aos sindicatos) de maior representatividade derivada, o exercício de dita capacidade é verificável apenas no nível territorial e funcional de sua implantação (que está delimitado nos estatutos da entidade), para: - ostentar representação institucional ante as Administrações públicas e organismos de caráter estatal ou de Comunidade Autônoma que a tenham previsto (previsto a ostentação desta representação

institucional); - participar nas negociações coletivas de âmbito superior ao de empresa, ou centro de trabalho, conforme a determinação do art. 87.2 do ET; - participar como interlocutores nos procedimentos de consulta ou negociação para a determinação das condições de trabalho nas Administrações públicas; participar na solução de conflitos coletivos através de sistemas não jurisdicionais; - promover eleições para representantes de pessoal nas empresas, centros de trabalho e órgãos da Administração pública; - obter cessões temporais para o uso de imóveis de titularidade pública (art. 6.3 da LOLS).

Quanto às organizações sindicais das Comunidades Autônomas consideradas mais representativas originariamente, de acordo com os mecanismos tratados ainda há pouco, adquirem, por sua condição, capacidade representativa para exercer no âmbito da Comunidade Autônoma todas as funções supra arroladas, bem como para ostentar representação institucional ante as Administrações públicas ou outras entidades de caráter estatal, dispõe o art. 7.1.b) da LOLS, prevendo a sua participação atuante neste âmbito, o estatal, e em seu próprio.

Às organizações sindicais que não alcançaram a qualificação legal de mais representativas no âmbito estatal, mas que possuem, em um determinado e específico âmbito territorial e funcional de atuação, o seu âmbito de implantação, os 10% ou mais de representantes de pessoal das empresas, dos centros de trabalho e dos órgãos da Administração pública, são garantidas as mesmas prerrogativas que os mais representativos e singulares sindicatos têm assegurados a legitimidade para exercer, todavia, agora, apenas em seu próprio âmbito de implantação, quer dizer, num certo, determinado e bem delimitado âmbito de atividade ou de negociação, com duas exceções: - a representação institucional nos órgãos das Administrações públicas e, - a obtenção de cessões temporais para o uso de imóveis públicos, atividades que não lhes são permitidas (determinação do

art. 7.2 da LOLS). O grau de menor representatividade que os sindicatos em tal situação se encontram é chamado de **SUFICIENTE**, pois os torna **QUASE MAIS REPRESENTATIVOS**.

Ainda há de se falar dos sindicatos que, embora não recebam expressa referência na LOLS, não conseguem alcançar em seu específico âmbito de atuação ou em um certo e determinado âmbito de negociação os aludidos 10% ou 15% de representantes de pessoal como nos casos anteriores de sindicatos quase mais representativos e mais representativos. Conquanto à entidade que se enquadre neste último caso, o de sindicato que não atingiu os mais altos índices de representatividade, não seja conferido o exercício de funções que os demais graus de representatividade permitem segundo os arts. 6.3 e 7.2 da LOLS, ele goza, sem qualquer dúvida, de uma série de competências cujo desempenho é típico e próprio de todas as organizações sindicais, quer dizer, das mais representativas, das quase mais representativas e destes sindicatos que ostentam a representatividade **ORDINÁRIA**. Suas competências, a saber, correspondem às referidas no art. 2.2 da LOLS: redigir estatutos e regulamentos; organizar sua administração interna; aderir às federações, confederações e organizações internacionais ou delas retirar-se; a certeza de não ser dissolvido ou suspenso por decisões administrativas, salvo por decisão judicial fundamentada; e, exercitar a atividade sindical, que, embora os termos previstos no ET tenham privado os sindicatos de representatividade ordinária da capacidade para negociar convênios coletivos, o Tribunal Constitucional, contudo, já pronunciou que “(...) *‘a negociação de eficácia reduzida se reconhece a todo o sindicato’* (...), permitindo assim que os sindicatos *‘ordinários’ celebrem convênios de efeitos normativos só para seus filiados*”³².

³² MONTROYA MELGAR, A. Op. cit., p.141.

3.3.3.2. A maior representatividade das associações empresariais

O empresário, sujeito do contrato de trabalho, é definido no art. 1.2 do ET da seguinte maneira: “(...) *serão empresários todas as pessoas físicas ou jurídicas, ou comunidades de bens que recebam a prestação de serviços (...)*” dos trabalhadores.

Titulares dos direitos e deveres que o empresário ostenta como sujeito de uma relação laboral, podem ser, como indica o citado artigo, todas as pessoas físicas, as jurídicas e os titulares coletivos sem personalidade. A partir da definição do ET, conclui Montoya Melgar: “*Podem ser empresários laborais tanto os indivíduos e entidades de direito privado (comerciantes, profissionais, sociedades civis ou mercantis, incluídas as cooperativas e anônimas laborais, titulares de bens em comum, partidos políticos, clubes desportivos, sindicatos e associações patronais, etc.) como as de direito público (Estado, Comunidades Autônomas, Corporações Locais, Universidades, etc.)*”³³.

Os empresários podem constituir livremente associações, em conformidade com a LAS, Lei 19/1977, como já foi afirmado, para a defesa e promoção de seus interesses, e dispõem de capacidade para organizar (do mesmo modo que os sindicatos de trabalhadores) suas entidades representativas em uniões, federações e confederações, por exemplo, para pactuar convênios coletivos e participar nas colaborações institucionais, direitos garantidos pela Constituição, verificados anteriormente.

A regulação da capacidade representativa ou mais representativa das associações empresariais para a negociação coletiva das condições de trabalho (deve-se reparar que, nos âmbitos empresarial ou infraempresarial, o empregador

³³ MONTOYA MELGAR, A. Op. cit., p. 281.

pode negociar diretamente com os trabalhadores) e manifestar a representação institucional ante os organismos das Administrações públicas, foi efetuada pelo Estatuto dos Trabalhadores.

Desse modo, observando o ET, conforme as disposições do artigo 87.3 e da Disposição adicional sexta de dita Lei, gozam de capacidade representativa negocial e institucional, respectivamente: as associações empresariais que contem com um mínimo de 10% de empresários e de trabalhadores que serão afetados pelo âmbito de aplicação do convênio (âmbito que corresponde à própria unidade de contratação delimitada em seus âmbitos funcional e territorial); e, as associações empresariais que contem no mínimo com 10% dos empresários e dos trabalhadores no âmbito estatal, quando a negociação tiver este nível.

A mesma Disposição adicional sexta ainda prevê a maior representatividade das associações empresariais de Comunidade Autônoma, que é determinada para aquelas que contem com um mínimo de 15% de empresários e de trabalhadores da Comunidade que serão afetados pela aplicação de um convênio (cujo âmbito de aplicação pode ser o estatal), desde que não estejam integradas em federações ou confederações de âmbito estatal.

3.4. A formação das comissões de negociação das quais participam trabalhadores por conta alheia e empresários

O teor das determinações legais vigentes no país espanhol realiza a manutenção da pluralidade de organizações sindicais e de associações empresariais com a reserva das principais e mais importantes atividades, em termos de ampla negociação coletiva e participação institucional, às autênticas e

especiais representações, isto é, às representações de trabalhadores e de empresários mais significativas, como se pôde verificar.

Para tanto, a liberdade sindical é mantida amplamente, permitindo à lei apenas dispor sobre a fixação dos critérios para a aferição dos sindicatos de trabalhadores e das associações empresariais mais representativas, especialmente para os fins de negociação coletiva em matéria laboral, que passarão a ser tratados, solucionando e evitando a possibilidade de conflitos de representatividade.

A respeito deste assunto, o Tribunal Constitucional já realizou pronunciamento reconhecendo que o art. 37.1 da Constituição, estabelecendo o direito à negociação coletiva laboral a todos os representantes dos trabalhadores e empresários, submeteu a negociação aos precisos rigores das normas que se referem à determinação dos sujeitos que poderão tomar parte nas negociações, uma exigência que, sem vulnerar o texto constitucional, respeita os documentos internacionais, notadamente o art. 4º da Convenção nº 98 da OIT e é “(...) *consequência da prévia opção em favor de um determinado tipo de Convênio e da vontade de fomentar a negociação coletiva entre os sindicatos de trabalhadores e as associações empresariais que reclamam os textos internacionais subscritos por Espanha (...)*”³⁴.

Diante desta realidade, o ET admite e regula a participação de mais de um sindicato, federação ou confederação de trabalhadores e de associações empresariais, em uma determinada unidade de negociação, na comissão negociadora, favorecendo uma unificação através da ação conjugada das várias maiores representações nas discussões sobre matérias trabalhistas e decisões que serão executadas no âmbito de atuação de cada organização.

³⁴ Sentença 73/1984, de 27 de junho, do TC. ESPAÑA. *Estatuto de los trabajadores*. Op. cit., p. 758.

Assim, a legislação espanhola, optando por uma situação oposta ao monopólio sindical da negociação coletiva, prevê, nos quatro pontos do artigo 88 do ET, a existência de comissões negociadoras, integradas pelos representantes dos trabalhadores e dos empresários, nos convênios coletivos de âmbitos inferior à empresa, empresarial e superior.

Essas noções, que justificam o uso do critério da maior representatividade, são particularmente importantes para a compreensão da negociação direta num âmbito supraempresarial já que, nos âmbitos inferiores, empresarial e infra, têm legítima capacidade negocial, como foi estudado, as representações unitárias extrasindicais e as seções sindicais.

Desse modo, cumpre esclarecer, primeiro, que, de acordo com o art. 87.1 do ET (seguindo o comando do art. 88.1 da mesma Lei), nos convênios de **âmbito empresarial e infraempresarial** (âmbito inferior à empresa), a comissão negociadora é constituída pelo empresário ou seus representantes, de uma parte, e de outra, pelos representantes legais dos trabalhadores, isto é, as representações unitárias de empresa, o Comitê de empresa ou os Delegados de pessoal (cada qual em seu âmbito de atuação), ou as representações sindicais que houver, que, ao lado das demais (as unitárias), também terão legitimidade para participar na negociação (a legitimação negocial da representação sindical na empresa, no entanto, só é verificada se cumprida a exigência de que esta some a maioria dos membros do Comitê ou dos Comitês, se os centros de trabalho forem muitos e cada um tiver o seu). E, em todos os casos que o art. 87.1 do ET cita para a negociação a nível empresarial ou infraempresarial, será necessário que ambas as partes se reconheçam como interlocutores.

Todavia, é preciso reparar que a possível dualidade de representações dos trabalhadores prevista no art. 87.1, as representações unitárias (Delegados e Comitês) e as representações sindicais que houver, típica e própria do

ordenamento espanhol, que confere a ambas legitimidade negocial, admitindo às duas idêntica posição e capacidade, é resolvida no art. 87.1 do ET ao assinalar a necessidade de, em todos os casos, para participarem na comissão negociadora e figurarem como representantes dos trabalhadores, as partes (trabalhadores de um lado e empresário de outro) se reconhecerem mutuamente como interlocutores deixando em mãos do empregador a eleição, dentre as representações dos trabalhadores, de alguma para tomar parte na comissão³⁵. Esta representação escolhida e, por isso, legitimada para tomar assento na comissão, exclui, desde o momento em que é posta em prática a negociação, as demais, pois a legitimação do citado preceito é, além de dual, alternativa e não cumulativa; deste modo, fica evidenciado que, segundo as determinações do ET, ambas representações não podem atuar conjuntamente para negociar um convênio coletivo.

Sabendo-se que a designação dos componentes da comissão negociadora corresponde a uma competência das próprias partes envolvidas na negociação, convém assinalar que esta designação é limitada apenas (além do número máximo de doze membros para cada parte), quando a opção do empresário for pelas representações trabalhistas unitárias, pelo “(...) *critério da proporcionalidade entre a composição sindical do Comitê de centro, de empresa ou intercentros, em seu caso, e a da comissão negociadora designada pelo acordo majoritário daquelas estruturas unitárias (...)*” ³⁶. A proporcionalidade

³⁵ Isso é assim porque, de acordo com a prática e a lei espanhola, “(...) o empresário será o primeiro interessado em negociar com a representação que conte com maior implantação na empresa”. MONTROYA MELGAR, A. Op. cit., p. 167.

³⁶ ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M. E. Op. cit., p. 632.

sindical da Comissão negociadora garante a presença na mesma dos sindicatos que têm representação naqueles comitês, órgãos de representação unitária.

Para as unidades de negociação superiores ao âmbito empresarial, quer dizer, nos convênios de **âmbito multiempresarial** (a unidade multiempresarial normalmente é formada por empresas de um mesmo ramo de atividade econômica, por exemplo, construção civil, indústria têxtil, artes gráficas, etc., que podem estar divididos em outros especializados setores, compondo, cada um dos quais, uma unidade de contratação que, além de sua delimitação funcional, ainda é delimitada territorialmente: área local, provincial, de grupo de províncias, Comunidade Autônoma ou nacional), o art. 88.1 do ET dispõe que obterão legitimidade para constituir a comissão negociadora, que será considerada válida quando os sindicatos, federações ou confederações de trabalhadores e as associações empresariais (referidas no art. 87.2 do ET: as entidades que têm legitimação para negociar) representem, no mínimo, a maioria absoluta dos membros dos Comitês de empresa e Delegados de pessoal (cada qual em seu caso) do âmbito de negociação objetivado e a maioria dos empresários afetados pelo convênio que resultar da unidade de contratação, segundo o art. 87.2 da citada Lei:

- os sindicatos considerados mais representativos originária ou diretamente a nível estatal para a negociação que for efetuada neste âmbito e os de maior representatividade derivada ou de adesão (os entes sindicais filiados, federados ou confederados aos primeiros) para exercê-la em seus respectivos âmbitos de implantação;

- os sindicatos mais representativos a nível de Comunidade Autônoma, originariamente, a respeito dos convênios que não transcendam o âmbito territorial comunitário, bem como os de maior representatividade derivada por filiação, federação ou confederação, para exercê-la em seus respectivos âmbitos de implantação na Comunidade;

- os sindicatos considerados quase mais representativos ou detentores da representação suficiente, que contem no mínimo com 10% dos membros dos Comitês de empresa ou de Delegados de pessoal do âmbito funcional e geográfico a que se refira o convênio a ser negociado;

- as associações empresariais de maior representatividade, ou seja, as que contem, no mínimo, com 10% de empresários e de trabalhadores que serão afetados pelo âmbito de aplicação do convênio a ser negociado;

- e, se a unidade de contratação compreender todo o território nacional ou, por outras palavras, se o convênio a ser negociado é de âmbito estatal, também estarão legitimados para tomar parte na comissão negociadora: os sindicatos de Comunidade Autônoma que, neste âmbito territorial, contem no mínimo com 15% dos membros dos Comitês de empresa ou Delegados de pessoal e as associações empresariais de Comunidade Autônoma que, neste território, contem com 15% de empresários e de trabalhadores, para ambas as qualificações (empresarial e trabalhista), do âmbito funcional de aplicação do convênio, desde que tais sindicatos de trabalhadores e associações empresariais não estejam integradas por filiação em federações ou confederações de âmbito estatal.

Nas comissões negociadoras de âmbito empresarial, nenhuma das partes pode superar o número de doze membros, como já se viu, enquanto que, nas negociações de âmbito superior, nas negociações multiempresariais, o número de representantes de cada parte não deve exceder de quinze (aqui, para estas negociações de âmbito superior ao de empresa, também vigora a regra de que a designação dos componentes da comissão negociadora corresponde a uma competência das próprias partes).

Pode-se reparar que o ET, para as negociações de âmbito multiempresarial, não abraçou os sindicatos de representação ordinária e as associações empresariais que não contem com a legitimação plena, pois ambos

foram mantidos afastados das comissões negociadoras daquele nível; mas, podem, tais entidades, não obstante a regulação do ET, negociar e celebrar convênios coletivos de eficácia limitada, estrita, reduzida apenas aos seus filiados, que serão representados nas negociações. Acerca desta questão, o Tribunal Constitucional argumenta que o não reconhecimento da legitimação para participar nas negociação de convênios de âmbito de aplicação superior ao da empresa aos sindicatos de pequeno grau de representatividade não consiste uma limitação, mas que é situação demonstrativa de que o ET tratou de optar por, através das determinações do art. 87.2, uma legitimação que assegure o valor normativo de uma negociação coletiva de eficácia geral, conferindo o poder de normar e, conseqüentemente, de interferir na esfera jurídica de outras pessoas, aos sindicatos mais representativos: porquanto esse “(...) *direito* (...)”, quando vista a “*negociação coletiva de eficácia geral* (...)” significa “(...) *a legitimação mais que uma representação, em sentido próprio, um poder ‘ex lege’ de atuar e afetar as esferas jurídicas de outros*” ³⁷.

Outrossim, convém salientar que a previsão legal que o ET realizou sobre negociação coletiva tem aplicação somente para as representações dos trabalhadores por conta alheia e dos empresários. Outras categorias de trabalhadores, como os funcionários públicos a serviço das Administrações públicas, receberam normativa específica para o exercício dos direitos de representação e negociação, como foi comentado anteriormente.

Feita então a análise sobre os sinais que distinguem os sindicatos de trabalhadores e as associações empresariais que podem participar nas comissões

³⁷ O Pleno do TC: sentença 57/1989, de 16 de março. ESPAÑA. *Estatuto de los trabajadores*. Op. cit., p. 732.

negociadoras, segundo as disposições do ET, percebe-se a existência de uma estreita conexão entre a capacidade efetiva de ação negocial de uma entidade e o grau de representatividade que esta mesma organização trabalhista ou empresarial mantém, situação que é sensivelmente expressiva nas negociações de nível superior, as multiempresariais ou supraempresariais. Esta observação é confirmada em pronunciamento do TC, que leciona que no sistema de relações laborais espanhol *"(...) há uma estreita ligação entre o índice ou grau de representatividade creditado por um sindicato e o alcance de sua efetiva capacidade de ação"*. Disso é possível deduzir que *"(...) o grau de representatividade atribuído a uma organização sindical repercute inevitavelmente em sua capacidade de ação e, portanto, em seu direito à liberdade sindical; repercussão que é singularmente perceptível no âmbito de negociação coletiva de eficácia geral (...)"* ³⁸.

Também é reconhecido que há conexão entre as eleições a representantes de pessoal nas empresas, de onde deriva a representatividade sindical (de acordo com a LOLS) e a negociação coletiva: é preciso observar *"(...) devidamente a estreita existente entre (...) as eleições a representantes de pessoal nas empresas (delas é que deriva a representatividade sindical) e a negociação coletiva"*. Deve-se recordar, neste sentido, *"(...) que as eleições não servem unicamente para a designação de Comitê de Empresas e Delegados de Pessoal, senão também para medir a representatividade global de cada sindicato, para determinar os sindicatos que vão poder negociar em representação dos trabalhadores e, enfim, para delimitar a quota de*

³⁸ Sentença 187/1987, de 24 de novembro, do TC. ESPAÑA. *Estatuto de los trabajadores*. Op. cit., p. 712.

participação de cada um deles na Comissão negociadora” (aqui uma referência ao critério da proporcionalidade)³⁹.

Finalizando, relativamente à possibilidade de as condições para adquirir legitimidade para negociar poderem representar verdadeira oposição aos princípios pertencentes aos arts. 28 e 37 da Constituição espanhola, porque não permitiriam, com a sua aplicação, a participação dos não-filiados à alguma organização sindical nas negociações coletivas de âmbito superior à empresa, a não ser que, necessariamente, fizessem sua filiação a algum sindicato, limitando, desse modo, a liberdade sindical consagrada no art. 28.1 da CE e contrariando a idéia de que pertencer ou não à uma entidade não afeta o exercício dos direitos sindicais básicos, explicou o TC que os trabalhadores que mantêm a condição de não-filiados “(...) *não ficam excluídos da negociação coletiva laboral porquanto participam na designação dos representantes (artigo 67.1 do Estatuto dos Trabalhadores) (...)*” de pessoal nos locais de trabalho, através dos quais “*podem celebrar convênios*”⁴⁰.

³⁹ Sentença 187/1987, de 24 de novembro, do TC. ESPAÑA. *Estatuto de los trabajadores*. Op. cit., p. 714.

⁴⁰ Sentença 4/1983, de 28 de janeiro, do TC. ESPAÑA. Idem, p. 746.

3.5. Sobre os convênios coletivos e a solução de conflitos de caráter laboral firmados pelos trabalhadores por conta alheia e empresários

3.5.1. Convênios coletivos de trabalho: capacidade negocial, unidade de contratação e unidade de aplicação do convênio

O convênio coletivo, uma norma cuja origem é contratual, fruto da negociação coletiva entre os representantes dos trabalhadores e dos empresários, um direito garantido na Constituição da Espanha, constitui a “(...) *expressão do acordo livremente adotado por eles em virtude de sua autonomia coletiva*”, conceitua o art. 82.1 do ET, para regular as condições de trabalho.

Podendo assumir uma grande variedade de obrigações para aqueles que o negociaram, respeitados os critérios exigidos de representatividade e a laboralidade do conteúdo do pacto, apresentando as previsões para a exigência da paz laboral, possui efeitos normativos que são assegurados na Constituição: “(...) *a lei garantirá (...) a força vinculante dos convênios*”, preconiza o art. 37.2 da Lei Maior, fornecendo assim “(...) *a sua razão de ser como instituição jurídica (...)*”⁴¹ que se incorpora ao contrato individual de trabalho.

Os sujeitos que negociam e celebram o convênio coletivo são os representantes dos trabalhadores e dos empresários, dispõe a fórmula oferecida pela Constituição da Espanha que, completada com o sistema de negociação acolhido no Estatuto dos Trabalhadores, confere a **capacidade negocial genérica (a genérica aptidão para negociar)** às seguintes pessoas: - por parte dos trabalhadores: ao Comitê de empresa, aos Delegados de pessoal, às representações

⁴¹ ALONSO OLEA, M. Op. cit., p. 121.

sindicais e aos sindicatos (federações, confederações e uniões sindicais) estes, desde que legalmente constituídos e em posse da personalidade jurídica e plena capacidade de obrar, de desenvolver suas atividades representativas, segundo os termos da LOLS. Quer dizer, o ET prevê dois tipos de representação para os trabalhadores, quais sejam, a unitária (Comitês de empresa e Delegados de pessoal) e a sindical (sindicatos e representações sindicais; - e, por parte dos empresários: a cada empresário (que pode negociar diretamente ou através de seus representantes) e às associações empresariais constituídas conforme a LAS.

Cumpra distinguir, entretanto, que a capacidade para negociar que todas as pessoas citadas têm, a aptidão negocial genérica, não é demonstrativa de que as mesmas são possuidoras da legitimidade para tanto. A **legitimidade** para convir, a **aptidão negocial específica** para um dado setor profissional ou industrial e determinado território, tem íntima relação com um certo e bem delimitado âmbito de negociação ou unidade de contratação.

E ainda, cabe adiantar que é o âmbito de negociação já demarcado, certo e identificado, determinante do âmbito de aplicação do convênio que será pactuado.

Estas observações desenvolvidas explicam que as partes capazes, que detêm a capacidade negocial genérica, precisam estar legitimadas para contratar (*convenir*) num determinado âmbito de negociação desejado e participar na comissão negociadora que se formar. Daí que, em função da capacidade para atuar legitimamente, isto é, em função da legitimidade para negociar, de acordo com a medida de representatividade adquirida, no caso dos sindicatos e associações, ou segundo a função legalmente reconhecida às representações unitárias de empresa e

ao empresário, o âmbito de negociação é preexistente ao âmbito de aplicação do convênio e, por conseguinte, determinante deste último⁴².

Assim, a capacidade para negociar especificamente em uma unidade de contratação corresponde ao que o ET denomina legitimação.

Oferecido este discernimento, é possível identificar “*abstratamente*” a existência de dois tipos de unidades de contratação, dos quais resultam dois tipos de convênios coletivos⁴³.

Estes dois tipos de convênios, o de eficácia estrita e o de eficácia estendida, são reconhecidos a partir da verificação da legitimidade das representações dos trabalhadores e dos empresários. A legitimação será direta ou ampliada.

A este respeito, cumpre assinalar que cada entidade, sindicato ou associação empresarial, tem uma **legitimação direta** para negociar coletivamente em nome de seus membros filiados ou associados. A legitimação direta permite às organizações o estabelecimento de uma unidade de contratação formada exclusivamente por trabalhadores e empresários membros das entidades que os representam para pactuar, do que resulta um convênio de aplicação reduzida ou de **eficácia estrita**, limitada aos mesmos apenas. Importa fazer referência, também, às representações unitárias de trabalhadores na empresa, porquanto é sua função (reconhecida legalmente no ET) negociar e firmar pactos de eficácia limitada, com o empresário ou seus representantes, só aos contratos individuais de seus

⁴² “É o âmbito que preexiste ao convênio e que, celebrado este, converter-se-á em seu âmbito de vigência, ao que se denomina **unidade de contratação de negociação**”. ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M. E. Op. cit., p. 626.

⁴³ ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M. E. Idem, ibidem...

representados (os trabalhadores da empresa, quando negocia o Comitê, ou de algum centro de trabalho, cuja representação fica a cargo dos Delegados).

Além da legitimação direta, que foi tratada, é preciso considerar que pode ser conferido a um sindicato ou grupo de sindicatos e uma associação empresarial ou grupo de associações, por ser ou por serem os detentores dos mais altos graus de representatividade, quer dizer, que ostentam a representação da maioria dos trabalhadores ou dos empresários de um dado setor produtivo, de uma mesma atividade profissional ou econômica ou circunscrição territorial, a **legitimação ampliada** para negociar, isto é, a legitimação para negociar não só em nome de seus membros, associados e sindicalizados, senão para negociar também em nome dos não-filiados, que terão seus contratos individuais de trabalho atingidos obrigatoriamente pela **eficácia geral** do convênio.

Disso concluí-se, da legitimação ampliada resulta uma unidade de contratação que desborda, que extravasa, a estrita unidade formada apenas por membros filiados às entidades convenientes, da qual emerge um convênio coletivo de âmbito de vigência estendido, ao qual a legislação espanhola atribui eficácia geral, ou seja, cujo efeito é a generalização da aplicação do convênio por todo o âmbito funcional e territorial da unidade, atingindo todos os contratos individuais encontrados na mesma⁴⁴.

⁴⁴ Embora, explicam os autores espanhóis, com a prática e o tempo, as unidades de contratação se consolidem, foi reconhecendo a complexidade do problema da determinação do âmbito e o alcance da unidade de contratação que o ET previu a criação de uma Comissão Consultiva Nacional, uma instituição tripartida, com representantes dos sindicatos, associações empresariais e o Estado, especialmente para assessorar as partes da negociação quanto à determinação dos âmbitos funcionais dos convênios. A Comissão Consultiva Nacional foi criada em 9 de novembro de 1983 e, além de acessar os interessados em negociar, está à disposição de Juízes, tribunais e

A prática e o tempo consolidam unidades de contratação, esclarece a doutrina (que admite a complexidade da determinação da unidade de contratação), mas, de toda a maneira, para negociar e, posteriormente convir, é importante que as representações dos trabalhadores e as dos empresários se adaptem à estrutura industrial e profissional real ou apropriada que a experiência prática tende a consolidar⁴⁵.

No entanto, levando em consideração os dois tipos de legitimação estudados, são perceptíveis duas unidades de contratação coletiva: umas estão restritas ao âmbito empresarial e infraempresarial e outras, envolvendo mais de uma empresa, são supraempresariais.

As unidades de contratação do âmbito empresarial e infraempresarial ⁴⁶ podem ser: a empresa; um âmbito inferior à empresa, quer dizer, um centro de trabalho, uma seção, um departamento ou uma divisão e, autoridades laborais, que também podem realizar consultas. ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M. E. Op. cit., p. 627.

⁴⁵ O âmbito que a prática negocial tende a consolidar é a unidade de contratação que há de ser razoável ou apropriada, interpretou o Tribunal Constitucional. ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M. E. Op. cit., p. 627 e 628.

⁴⁶ Alonso Olea e Casas Baamonde escrevem que os convênios de empresa são numerosos hoje, no qual a Espanha "(...) contempla fenómeno similar ao apreciado nos países do Mercado Comum, nos quais a difusão deste tipo de unidade (...) " ocorre "especialmente no setor industrial", transformando "(...) as empresas em 'núcleos de relações convencionais (coletivas)' e os centros de trabalho 'em núcleos autônomos de atividade negocial (coletiva)' ", um fenómeno reconhecido "(...) como 'a inovação estrutural mais importante' ocorrida na matéria, ainda que a unidade multiempresarial por ramos da produção ou indústrias continue dominante (...) ". ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M. E. Idem. 636.

ainda, o formado por grupos profissionais específicos ou categoria de trabalhadores da empresa, sendo que, desta unidade de contratação, resultam os convênios chamados "*convênios de franja*"⁴⁷. Há ainda outra unidade de contratação infraempresarial, que deve ser mencionada, constituída unicamente por um grupo de trabalhadores pertencentes a um sindicato determinado, da qual resulta o convênio chamado extraestatutário ou impróprio⁴⁸.

Na unidade de contratação empresarial e infraempresarial terão legitimidade para negociar, de acordo com o estudo já oferecido anteriormente sobre a formação das comissões de negociação (o item 3.4. deste capítulo): o empresário diretamente ou através de seus representantes, o Comitê de empresa, os Delegados de pessoal, as representações sindicais que houver desde que somem a maioria dos membros do Comitê e, extraestatutariamente, os sindicatos de empresa.

As unidades de contratação dos âmbitos supraempresariais, de âmbito superior ao de empresa, multiempresarial, por sua vez, são normalmente formadas por empresas de um mesmo ramo de atividade econômica (construção civil, indústria têxtil, açucareira, metalúrgica, artes gráficas, etc.), que pode ainda

⁴⁷ ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M. E. Op. cit., p. 628.

⁴⁸ O convênio extraestatutário ou impróprio recebe esta denominação porque não está previsto no ET; entretanto, constitui convênio resultante de uma unidade de contratação perfeitamente adequada aos termos da Constituição da Espanha e da LOLS, explicam os autores. ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M. E. Idem, p. 628 e 629. MONTROYA MELGAR, A. Op. cit., p. 165. Sobre a prática destas negociações impróprias, Alonso Olea e Casas Baamonde observam que "*(...) deve ter-se em conta o volume provavelmente muito importante de negociação informal através dos convênios coletivos extraestatutários ou impróprios (...)*". ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M. E. Op. cit., p. 637.

dividir-se em outros setores especializados (os distintos ramos da indústria têxtil ou da siderometalúrgica, por exemplo) e muito raramente são constituídas por especialidades laborais (profissionais), onde cada um dos setores da produção compõe uma unidade de contratação. Além desta “delimitação funcional”, a unidade é delimitada territorialmente⁴⁹: a delimitação territorial consiste uma demarcação que é determinada pela situação geográfica das empresas que participarão da negociação, podendo ser, desse modo, local, provincial, interprovincial, nacional ou comunitária (de Comunidade Autônoma).

Disso resulta, conseqüentemente, quer dizer, do âmbito funcional e territorial que delimita uma unidade de contratação, a determinação do âmbito funcional e geográfico de aplicação de um convênio.

Estarão legitimadas para negociar e formar convênios nas unidades de contratação multiempresariais todas as representações que puderem participar das comissões de negociação deste nível:

- os sindicatos considerados mais representativos originária ou diretamente a nível estatal para negociar neste âmbito e os de maior representatividade derivada ou de adesão para exercê-la em seus respectivos âmbitos de implantação;

- os sindicatos mais representativos a nível de Comunidade Autônoma, originariamente, a respeito dos convênios que não transcendam o âmbito territorial comunitário, bem como os de maior representatividade derivada por filiação, federação ou confederação, para exercê-la em seus respectivos âmbitos de implantação na Comunidade;

- os sindicatos considerados quase mais representativos (detentores da representação suficiente), que contem no mínimo com 10% dos membros dos

⁴⁹ MONTROYA MELGAR, A. Op. cit., p. 165.

Comitês de empresa ou de Delegados de pessoal do âmbito funcional e geográfico a que se refira o convênio a ser negociado;

- as associações empresariais de maior representatividade, ou seja, as que contem, no mínimo, com 10% de empresários e de trabalhadores que serão afetados pelo âmbito de aplicação do convênio a ser negociado;

- e, se a unidade de contratação compreender todo o território nacional, também estarão legitimados para tomar parte na comissão negociadora os sindicatos de Comunidade Autônoma que, neste âmbito territorial, contem no mínimo com 15% dos membros dos Comitês de empresa ou Delegados de pessoal e as associações empresariais de Comunidade Autônoma que, neste território, contem com 15% de empresários e de trabalhadores do âmbito funcional de aplicação do convênio (desde que tais sindicatos de trabalhadores e associações empresariais não estejam integradas por filiação em entidades de âmbito estatal).

Em síntese, é possível dizer que obterão legitimidade para negociar todas as representações que alcançarem os maiores índices de representatividade num certo, determinado e bem delimitado âmbito funcional e territorial.

Impende fazer menção, neste instante, aos convênios extraestatutários ou impróprios que também ocorrem com frequência nas unidades de contratação supraempresariais e são firmados por entidades que não obtiveram a legitimação específica, pois não alcançaram a medida de representatividade legalmente necessária para um certo e determinado âmbito de contratação. Estes convênios são válidos apenas, em princípio, para aqueles que participaram da negociação.

3.5.2. A solução dos conflitos coletivos de trabalho

Os conflitos de direito ou de aplicação, que surgem por ocasião da interpretação e aplicação de uma norma jurídica preexistente, são resolvidos, de

um modo geral, segundo a legislação espanhola (art. 91, ET), pela jurisdição competente, que, em primeira instância, na Espanha, são os *Juzgados de lo Social* do Poder Judiciário, e, por sua vez, os conflitos coletivos de regulação, próprios dos instantes em que a regra jurídica é criada, modificada ou substituída, encontram solução através da utilização de medidas diretas e pacíficas.

A figura dos procedimentos de conflito coletivo foi acolhida no art. 37.2 da CE, fazendo referência às “medidas de conflito coletivo”, cuja solução não é encomendada aos órgãos jurisdicionais, quer dizer, o conhecimento e a decisão que põe fim ao conflito é de competência das comissões de conciliação (o ET, no art. 91, cita as “comissões paritárias”), dos órgãos arbitrais e dos órgãos mediadores.

Sabendo-se que os titulares do interesse coletivo são as organizações de trabalhadores, os sindicatos, os Comitês de empresa, os Delegados de pessoal e as representações sindicais, na Espanha, e, do lado dos empresários, o empresário mesmo (ou seus representantes) e as associações empresariais, a legitimação para dar início a um procedimento que objetiva a solução de um conflito coletivo cabe a todos aqueles que obtiveram e foram detentores da legitimidade para negociar: novamente, é preciso, para obter a legitimação, ou ser órgão legalmente habilitado, como as representações unitárias de empresa, ou ter atingido, a entidade interessada, o grau de representatividade que lhe dê a condição de negociar e dirimir conflitos ou em nome de seus filiados apenas ou em representação de um determinado âmbito funcional e territorial de aplicação do acordo também eficaz aos contratos individuais de trabalho dos não-filiados.

Reparando, então, aqueles dois tipos de conflitos coletivos, os conflitos de aplicação do direito e os conflitos de regulação, é justamente para estes últimos que interessa o estudo “(...) dos chamados procedimentos pacíficos de solução de

conflictos coletivos de trabalho"⁵⁰, que, na Espanha, são a conciliação, a mediação e a arbitragem.

Constituindo meios diretos de solução de conflitos coletivos de trabalho, diferentemente dos meios indiretos como a greve e o *lock-out*, a conciliação, a mediação e a arbitragem são técnicas pacíficas e formalizadas que submetem o litígio a procedimentos não-jurisdicionais que são operados ante a frustração ou a ausência da negociação coletiva.

A conciliação, um ato convencional ou contratual, um negócio jurídico tratado e pactuado entre as partes conflitantes exclusivamente ou com a ajuda de um conciliador, tem a finalidade de evitar um procedimento heterônomo, ou seja, de evitar a sujeição do conflito à uma solução ditada por um terceiro.

No ordenamento espanhol a conciliação é obrigatória. Concebida como um trâmite prévio e indispensável para dar início à qualquer procedimento ante a Jurisdição trabalhista, a conciliação deve ocorrer ante a Administração Laboral e é conhecida como a conciliação da Administração Laboral⁵¹.

A mediação, consistindo um procedimento de solução de conflitos coletivos que é caracterizado pela intervenção de um terceiro, o mediador, dotado de poderes de proposta e informação, com a função de oferecer às partes um projeto de solução, na Espanha, é ostentada pelo ordenamento em cinco modalidades: 1- a mediação onde a figura mediadora é a Administração Laboral; 2- a mediação procedida pela Administração Laboral em qualquer momento de

⁵⁰ MONTROYA MELGAR, A. Op. cit., p. 651.

⁵¹ A Administração Laboral, a Direção Geral do Trabalho e as Direções Provinciais de Trabalho ou os órgãos correspondentes à Administração Laboral das Comunidades Autônomas, detém, desde o Decreto 530/1985, de 8 de abril, as funções mediadoras, arbitrais e conciliatórias (ver também a nota 7).

uma negociação coletiva ou controvérsia à margem da negociação, por solicitação das partes em contenda para a designação de um mediador imparcial; 3- a mediação realizada pela Inspeção do Trabalho; 4- a mediação realizada por organismos privados, que, à parte dos sistemas oficiais de mediação (os supra enumerados), é encomendada, através da negociação coletiva, às comissões mistas ou paritárias para a administração do convênio; 5- e, a mediação em qualquer momento da negociação de um convênio coletivo, pela designação, feita pelas próprias partes, de um mediador.

Por último, a arbitragem, à diferença do que se passa na conciliação e na mediação, tem como principal característica, para a solução dos conflitos, a intervenção de um terceiro, o árbitro, que resolve por si mesmo a contenda entre as partes ditando um laudo. Esta medida, muito próxima à solução jurisdicional, é utilizada em particular para dirimir e resolver conflitos sobre interpretação e aplicação do direito existente.

O regime da arbitragem laboral no Direito espanhol, para os conflitos coletivos, pode configurar: 1- “(...) *um tipo de arbitragem privada, voluntária e ‘ad hoc’* ” ⁵², para a qual as partes podem designar um ou vários árbitros; 2- um tipo de arbitragem obrigatória, que pode ser imposta pelo governo, sendo graves os prejuízos à economia, para pôr fim a uma greve; 3- e, também há a arbitragem privada, institucional e convencional prevista no ET, de acordo com a qual as partes devem designar entre as disposições de um convênio coletivo uma comissão paritária ou mista que, entre outras funções, deve arbitrar a solução para os conflitos coletivos surgidos por ocasião da aplicação de um convênio.

⁵² MONTROYA MELGAR, A. Op. cit., p. 657.

Feito este estudo, ficou claro o modelo de organização sindical da Espanha, que, valorizando a autenticidade representativa, favorece e estimula a negociação direta e voluntária, um regime que concilia a pluralidade de entidades sindicais à unidade de ação, como propõe a OIT, utilizando, para identificar os sujeitos que poderão participar nos processos de negociação, o critério da maior representatividade, que é verificada em função da medida de audiência eleitoral que o sindicato adquiriu, isto é, do percentual de representantes de pessoal que o sindicato obteve nas eleições para Delegados de pessoal e membros dos Comitês de empresa. No entanto, o critério da maior representatividade só foi mesmo compreendido quando visto que a verificação do grau de representatividade do sindicato é reparada no instante em que será processada a negociação, ou melhor, no momento da formação das comissões negociadoras, depois de escolhida a unidade de contratação bem determinada e delimitada em seus âmbitos funcionais e territoriais, porquanto é para esta unidade específica que será firmado um contrato coletivo de eficácia ampliada (a unidade de contratação, neste caso, é multiempresarial). Além disso, característica típica e própria do ordenamento espanhol é deixar a cargo dos representantes de pessoal na empresa (Delegados de pessoal e Comitês de empresa) a negociação direta com o empresário ou seus representantes. Esta qualidade do ordenamento espanhol, sem esquecer que também são admitidas como pessoas legitimamente capazes para negociar, no âmbito empresarial ou inferior, os representantes sindicais de empresa e os sindicatos de empresa, dá à organização sindical espanhola avançado poder de adaptação e atualização das relações laborais entre os fatores sociais da produção desde os locais de trabalho, no nascedouro de problemas mais ou menos particularizados de pequenos grupos, passando por uma infinita variedade de unidades de negociação, até o âmbito de contratação mais geral, o estatal.

**QUADROS EXPLICATIVOS: - LEGITIMIDADE NEGOCIAL DAS
REPRESENTAÇÕES DE TRABALHADORES POR CONTA ALHEIA; -
LEGITIMIDADE NEGOCIAL DOS EMPRESÁRIOS E SUAS
REPRESENTAÇÕES; E, - CONTRATOS COLETIVOS DE TRABALHO**

| Os três graus de representatividade dos sindicatos e a legítima capacidade para negociar: a maior representatividade originária ou direta e a maior representatividade derivada ou de adesão; a representatividade suficiente, a representatividade ordinária. | | |
|--|---|--|
| MAIOR REPRESENTATIVIDADE DIRETA OU ORIGINÁRIA | - 10% ou mais do total de representantes de pessoal no âmbito nacional, o estatal. | - poder de operar a capacidade negocial em todos os níveis funcionais e territoriais do Estado espanhol. |
| | - 15% dos representantes de pessoal para os sindicatos de Comunidade Autónoma que não estejam federados ou confederados em sindicatos de âmbito estatal. | - poder de atuar no âmbito comunitário e no superior âmbito de negociação, o estatal. |
| MAIOR REPRESENTATIVIDADE DERIVADA OU DE ADESÃO | - maior representatividade resultante da adesão do sindicato a outro que tenha alcançado a maior representatividade originariamente. | - poder de operar a capacidade representativa apenas no âmbito de implantação funcional e territorial do sindicato. |
| REPRESENTATIVIDADE SUFICIENTE OU QUASE MAIS REPRESENTATIVA | - sindicato que não alcançou a qualificação de mais representativo no âmbito estatal mas que possui em um determinado âmbito funcional e territorial os 10% ou mais do total de representantes. | - capacidade representativa para exercê-la apenas no âmbito funcional e territorial do convênio a ser negociado. |
| REPRESENTATIVIDADE ORDINÁRIA | - sindicato que não conseguiu obter em seu específico âmbito de atuação (o âmbito de implantação) os 10% ou mais de representantes de pessoal. | - capacidade representativa para negociar apenas em nome de seus membros, celebrando convênios de eficácia reduzida. |

| Convênios coletivos de trabalho | | |
|--|---|---|
| unidade de contratação e unidade de aplicação | infraempresarial e empresarial | multiempresarial |
| LEGÍTIMA CAPACIDADE NEGOCIAL | <ul style="list-style-type: none"> - as representações unitárias: os Delegados de pessoal e os Comitês de empresa; - representações sindicais de empresa*; - sindicatos de empresa; - empresário por si mesmo ou por seus representantes; <p>* nas negociações que afetem a totalidade dos trabalhadores das empresas, devem as representações sindicais, em seu conjunto, somar a maioria dos membros do comitê.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - sindicatos mais representativos originariamente (inclusive os de âmbito comunitário); - sindicatos de maior representatividade derivada; - sindicatos quase mais representativos; - associações empresariais mais representativas (inclusive as de âmbito comunitário) no âmbito estatal; - associações empresariais mais representativas em seu âmbito de implantação. |
| EFICÁCIA DO CONVÊNIO PACTUADO | ESTRICTA | AMPLIADA |

CONCLUSÃO

O cumprimento do objetivo geral desta dissertação, que consistiu o levantamento do complexo conteúdo da liberdade sindical consoante o Direito Internacional do Trabalho e o estudo do funcionamento do modelo de organização sindical pluralista existente em algum país que já o mantenha em avançado estado de desenvolvimento, foi demonstrado ao longo de toda a exposição deste trabalho, fornecendo as condições necessárias para o esclarecimento dos objetivos específicos propostos, que corresponderam: primeiro, à constatação de que a autêntica liberdade sindical permite a concorrência de vários sindicatos em um mesmo âmbito territorial e funcional de atuação; segundo, à verificação de que o ambiente plúrimo precisa adotar critérios que proporcionem a identificação dos sindicatos mais representativos que obterão a legítima capacidade representativa para atuar em conjunto nos momentos de negociação, solução de conflitos e participação institucional; terceiro, à observação de que o modelo de organização sindical denominado articulação, que concilia a pluralidade de entidades e a unidade de ação, admite a formação de ilimitados âmbitos de contratação, que podem existir desde o local de trabalho no interior da empresa até o nível estatal; quarto, o conhecimento da solução encontrada no avançado modelo de organização sindical pluralista da Espanha, encontrando as possibilidades de formação de unidades de contratação e descobrindo os modos (ou o modo) de tornar uma a atuação dos vários sindicatos nas mesmas; quinto, saber como foi desenvolvida a negociação coletiva nos ambientes de trabalho das empresas e quais as representações que, legitimadas, podem integrar a comissão negociadora neste âmbito de atuação empresarial e infraempresarial; e, sexto, através deste estudo,

considerando o conteúdo da liberdade sindical consoante o Direito Internacional do Trabalho e o exemplo espanhol, apontar aprendizados úteis que podem ser destacados para o caso brasileiro.

Contudo, para melhor definição e identificação das reflexões que elucidam os questionamentos erguidos para a realização desta pesquisa, é determinada, neste momento, a apresentação das conclusões que foram inferidas.

I - Referentes ao primeiro capítulo, “**Liberdade sindical: origens e fontes**”, ficam alinhadas as seguintes dilucidações:

1º - Observando o relato histórico da evolução crescente da ampliação dos direitos fundamentais do homem, especialmente no tocante à liberdade sindical, a começar da sociedade medieval regida pelos direitos estamentais, apresentando os acontecimentos mais relevantes, a revolução das idéias, da política e da economia, e os documentos que, a cada mudança, restaram, conhecendo os mais significativos precedentes dos atuais movimentos sindicais com o estudo da rebelião organizada dos artesãos contra o monopólio da produção exercido pelos mestres, que se deu através das associações de *compagnonnages*, os excessos provocados pelo individual-liberalismo durante o processo de industrialização que desenvolveram a organização clandestina do proletariado em sindicatos e a reivindicação da igualdade por meio do respeito aos direitos sociais, passando a liberdade associativa pelos períodos de proibição, tolerância e, finalmente, de permissibilidade à plenitude da liberdade sindical só nos fins do século XIX (Lei *Waldeck Rousseau*, em 1884), de completo reconhecimento do sindicalismo pelo

Estado com a primeira Constituição social do mundo, a mexicana de 1917, seguida pela Constituição de *Weimar*, em 1919, e, ganhando dimensões internacionais e definitivo reconhecimento neste nível mundial, o Tratado de Paz de Versalhes, assinado em 1919, na Parte XIII criou a OIT e no artigo 427 previu a liberdade sindical, documento seguido, em 1948, pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, que realizou uma lista concreta dos direitos fundamentais do homem, enumerando entre estes o direito de livre sindicalização, ficou comprovado que a liberdade sindical constitui o resultado da luta dos trabalhadores por melhores condições de vida e trabalho, um direito que, sendo descoberto pouco a pouco, aperfeiçoado e ampliado ao longo da experiência viva dos homens, transformado em uma ordem moral de vida em sociedade, tem sua eficácia plenamente respeitada nos países que objetivam o encontro da Justiça Social (o fundamento da paz universal segundo a parte XIII do Tratado de Versalhes). No caso do direito fundamental sob comento, confirma a afirmação supra desenvolvida, que sua descoberta não proveio de um suposto direito natural, mas sim que é o resultado de convicções que foram sendo adquiridas com o desenrolar da história da humanidade, o simples raciocínio matemático de que, a contar das corporações de ofício, que surgiram por volta de 1351, até a aprovação do Tratado de Versalhes, em 1919, passaram aproximadamente 600 anos.

2º - A internacionalização do Direito do Trabalho foi assentada, com a criação da OIT, em 1919, pelo Tratado de Versalhes, documento que formalizou pela primeira vez a proteção ao princípio de livre sindicalização neste âmbito. Por causa de sua intensa ação normativa, a OIT é considerada fonte institucional básica do Direito Internacional do Trabalho, que deve ser entendido como um conjunto de normas internacionais que são criadas em acordos firmados no interior das organizações deste nível, cujo principal interesse pode ser resumido em declarar a extensão dos direitos humanos vinculados ao trabalho e garantir sua proteção.

com

Guardando a intenção de ser convertido em normas aplicáveis a todos os países que, consentindo com suas proposições, incorporam aos ordenamentos jurídicos nacionais os instrumentos normativos, no caso da OIT, os tratados multilaterais conhecidos comumente sob a denominação de convenções, o Direito Internacional do Trabalho, uniformizando a legislação trabalhista mundialmente, objetiva a universalização da justiça social, alcançando e estendendo a dignidade de condições de vida e trabalho a todos os trabalhadores do planeta.

3º - Das Convenções nºs 87, 98, 135, 151 e 154, julgadas mais expressivas para a compreensão do conteúdo global da liberdade sindical, oferecendo os dados que lhe são essenciais, restaram as seguintes conclusões:

- No que tange à Convenção nº 87 da OIT, o primeiro documento internacional que apresentou a relação mais completa das condições que devem ser oferecidas aos sindicatos para a configuração de um sindicalismo autônomo, independente e espontâneo, ficam definidos quatro tópicos principais e necessários para a concretização da autêntica liberdade sindical: 1 - assegurar a possibilidade de constituir sindicatos livremente segundo a vontade dos trabalhadores, considerados sem qualquer tipo de discriminação ou distinção, ou dos empregadores; 2 - determinar a autonomia sindical, que se reflete no direito de elaborar estatutos, na escolha dos dirigentes do sindicato, na organização da estrutura e dimensionamento do âmbito de atuação da entidade, na determinação e administração de atividades e programas de ação e na gestão financeira independente; 3 - proibir a dissolução e a supervisão, entre outros tipos de interferências, por ordem administrativa: dissolução e suspensão permitidas apenas em cumprimento de decisão judicial fundamentada e transitada em julgado; 4 - garantir os direitos de constituição de entidades de graus superiores ao sindicato, tais como federações, confederações, centrais e uniões, além de organizações internacionais, e de filiação às mesmas.

Decisiva para a captação íntegra dos objetivos da Convenção nº 87 foi a análise sistematizada e combinada de seus artigos 2º, 3º, 4º, 5º, 7º e 9º. Destes, foram indispensáveis as evidências subseqüentes:

A redação do artigo 2º consagra os direitos constitutivos e associativos que compõem a liberdade sindical individual positiva, isto é, faz referência expressa aos direitos sindicais que todo indivíduo trabalhador ou empregador, considerado isoladamente em sua vontade, pode exercer. Todo o trabalhador ou empregador tem a prerrogativa de filiar-se ao sindicato de sua livre escolha (e, naturalmente, de desfiliar-se, uma sua consequência óbvia, pois, se o mesmo não houvesse, não haveria, na prática, a preconizada liberdade de escolha) e de fundar uma nova associação. Estas faculdades constituem, portanto, direitos cuja existência é reconhecida independentemente da permanência anterior do sindicato.

Reparando ainda o sentido amplo que a redação do art. 2º proporciona ao documento ao utilizar expressões como “livre escolha”, “sem autorização prévia” e “que julgarem convenientes”, foi tornada real a identificação das quatro faces da liberdade sindical individual: o direito de constituir sindicatos, o direito de filiar-se a algum sindicato, o direito de desfiliação e o direito de não-filiação, o direito de não integrar nenhum sindicato, de não associação (este último é expressão prática da liberdade sindical individual negativa).

Observou-se, também, que o fato de o artigo 2º afirmar a irrestrita liberdade sindical individual positiva, salientando que, sem autorização prévia, há a livre possibilidade de constituir as organizações julgadas convenientes pelos trabalhadores ou pelos empregadores, implica, obviamente, a possibilidade jurídica da pluralidade sindical.

Compreendeu-se que as disposições deste artigo, ao tornarem a criação das entidades sindicais, seja de trabalhadores seja de empregadores, totalmente independente, isenta, portanto, de qualquer autorização do poder público, confere

aos grupos de pessoas que participam da relação laboral plena autonomia para decidir a respeito de sua organização: sua organização terá os moldes que a sua vontade livremente adotar, resolvendo sobre a estrutura do sindicato, o seu âmbito de atuação e o dimensionamento de sua representatividade, portanto.

A Convenção nº 87 da OIT constitui, por conseguinte, o documento que consagra o modelo de organização sindical espontâneo, respeitando o poder de decisão e a independência dos sindicatos, que podem optar por um regime único ou plúrimo, não admitindo predeterminações legais do poder estatal que comandem a disposição organizativa dos mesmo, pois, a ingerência do Estado nos assuntos sindicais, significa o exercício de limites ao poder de escolha dos interessados.

A convenção, do 3º ao 7º artigo, faz referência à liberdade sindical coletiva, ou o aspecto coletivo da liberdade sindical, cuidando dos direitos que têm por sujeito o sindicato ou grupo de sindicatos (os graus superiores da organização sindical) porquanto atendem eles, preponderantemente, os interesses dos trabalhadores ou empregadores representados pela entidade. Nota-se claramente que os direitos coletivos só podem ser identificados, no exercício prático da liberdade sindical, depois da fundação do sindicato pois são direitos exercitáveis apenas por uma coletividade de pessoas congregadas. Daí porque é perfeitamente admissível reconhecê-los como direitos cuja existência é posterior à criação da entidade sindical.

O 3º artigo do convênio trata da autonomia privada coletiva dos sindicatos e gera, para a certa verificação da mesma, para o Estado, o dever de renunciar a todo ato intromissivo na vida sindical, dedução simples que coincide com a ordem expressa no artigo 2º da necessidade de afastar as possíveis interferências das autoridades públicas para garantir um sindicalismo espontâneo e autêntico.

E, mantendo ainda a política de plena autonomia, observou-se que o artigo 4º livrou o sindicato do risco de sofrer ingerências dos poderes públicos, admitindo-a apenas por ordem fundamentada do poder judiciário.

O direito de constituir associações sindicais de graus superiores e de âmbito internacional e de às mesmas ser permitida a filiação foi previsto no art. 5º do convênio que, combinado com as prescrições dos arts. 2º e 3, este último voltado ao sentido coletivo da liberdade sindical, e seguindo idêntica orientação, tornou notória a permanência da proibição de toda e qualquer determinação estatal que restrinja e limite, direta ou indiretamente, a iniciativa dos interessados em criar associações de associações sindicais, que devem ter sua autonomia privada coletiva preservada.

O 7º artigo, dispondo sobre a aquisição de personalidade jurídica por parte das organizações sindicais, determina que não poderá haver sujeição das entidades à exigências e condições que restrinjam e dificultem a aplicação do disposto nos arts. 2º, 3º e 4º da Convenção; logo, foi oferecida mais uma referência articulada às garantias que resguardam a existência de um sindicalismo espontâneo, autêntico e independente, que deve ser considerado com total autonomia frente ao Estado, do mesmo modo que as demais associações civis, reconhecendo o sindicato como pessoa jurídica de direito privado.

Ademais, verificou-se nas previsões do art. 2º, quando garante aos trabalhadores, sem distinção de qualquer espécie, ou seja, sem qualquer tipo de discriminação, a liberdade sindical constitutiva e associativa, que a Convenção nº 87 reconheceu amplamente a titularidade individual dos direitos sindicais a todos os trabalhadores, inclusive aos do serviço público. Tanto isso é verdade que também as forças de segurança armadas e a polícia foram contempladas pela Convenção, contudo, dispondo o parágrafo 1º de seu 9º artigo que a condição destas será resolvida pela legislação de cada Nação que adotar o tratado-lei.

- Apreciando a Convenção nº 98, constatou-se, como ilação, que este convênio estabeleceu o modo de operacionalizar a liberdade sindical conceituada na norma internacional de nº 87 nas situações que o convívio entre os sujeitos da relação laboral apresenta, determinando para os trabalhadores proteção adequada contra atos discriminatórios, anti-sindicais, efetuados pelo empregador e assegurando, outrossim, pressupondo a ilicitude de qualquer ato de ingerência das associações patronais nos sindicatos de trabalhadores (e vice-versa), o amparo à independência de uns em relação às outras.

Além de visar a autonomia e liberdade de ação do sindicato de trabalhadores perante o empregador e de produzir impedimentos que resguardem o trabalhador de injustas condições no emprego, a Convenção nº 98 valorizou a negociação coletiva voluntária entre empresários e trabalhadores organizados com a intenção de estabelecer a igualdade de condições para a efetivação de um contrato coletivo de trabalho.

- A Convenção nº 135, por sua vez, ficou claro, foi desenvolvida para completar as intenções expressas na Convenção nº 98 e torná-las possíveis. Para tanto, para garantir a atividade dos representantes dos trabalhadores no interior da empresa, sindicais ou não, foi preciso definir uma proteção contra as medidas, tomadas pelo empresário, que lhes possam acarretar prejuízos (por exemplo, o despedimento) além do estabelecimento de facilidades que lhes permitam o rápido e eficaz desempenho de suas funções.

Para que a aplicação do convênio seja assegurada, foi previsto no tratado-lei (a normatização a seu respeito, de origem estatal ou não-estatal que resulte de negociações coletivas, que cada Estado deve desempenhar.

Feito o seu acabamento pela Recomendação nº 143, conclusão certa, evidenciada pela atenção que a OIT dispensou para esta questão, é que a liberdade

sindical só pode assumir seu pleno significado quando for reconhecida e firmada sua efetividade no interior da empresa, nos locais de trabalho.

- A Convenção nº 151 cuidou de esclarecer o exercício da liberdade sindical por todas as pessoas que trabalham para as administrações públicas do Estado. Embora a sindicalização destes trabalhadores já tenha sido garantida na Convenção nº 87 sem restrições, a Convenção nº 151 estendeu-lhes, confirmando e completando a intenção da de 1948, expressamente, a proteção adequada contra todos os atos discriminatórios que se traduzam em uma conduta anti-sindical, a proibição de ingerências da autoridade pública no sindicato, o amparo à presença dos representantes do pessoal do serviço público nos locais de trabalho e a concessão de facilidades para o rápido e eficaz desempenho de suas funções e a valorização da adoção de medidas apropriadas para estimular procedimentos de negociação, plenamente, entre as autoridades e as organizações dos servidores, a participação na determinação das condições de trabalho e a solução de conflitos que daí advenham por meio da negociação entre as partes ou através de outros mecanismos independentes e imparciais, exemplifica o convênio, como a mediação, a conciliação e a arbitragem, do mesmo modo que os convênios nºs 98 e 135, acompanhado da Recomendação nº 143, já haviam determinado para as outras categorias de trabalhadores.

- A Convenção nº 154, aplicável a todos os ramos de atividade, além do convênio nº 98, consagrou como componente essencial da liberdade sindical a negociação coletiva, prevendo modalidades especiais de negociação para serem empregadas inclusive à função pública e, até mesmo, às forças armadas e à polícia, uma proposição que certamente pressupõe a organização sindical dos mesmos.

O fato de a OIT ter dedicado um convênio exclusivamente à negociação coletiva foi o bastante para considerar seu grande valor e necessidade de seu desenvolvimento em todos os âmbitos funcionais e territoriais de atividade

laboral e de participação institucional configurada nas consultas prévias que as autoridades públicas fazem aos sindicatos em assuntos de seu interesse, de acordo com a disciplina da Convenção nº 154.

Por último, cabe salientar que o estudo realizado no primeiro capítulo, “Liberdade sindical: origens e fontes”, que foi todo orientado para o levantamento da compreensão universalmente desenvolvida de liberdade sindical, um direito fundamental que, indubitavelmente, ganhou aperfeiçoamento com as Convenções, Recomendações e pronunciamentos da OIT, entidade que desempenhou um definitivo papel na consagração formal e na definição do conteúdo da mesma, forneceu as condições indispensáveis e necessárias para atingir a inteligência de sua *performance* consoante o Direito Internacional do Trabalho.

II - O segundo capítulo, “Liberdade sindical e articulação”, permitiu o encontro das conclusões que passam a ser expostas:

1º - O exercício normal dos direitos que compõem a liberdade sindical mantém profunda e complexa relação com muitos outros direitos fundamentais, notadamente com os vinculados à eficácia das liberdades civis, como já entendeu a Conferência Internacional do Trabalho, que enumerou como direitos que lhe são essenciais: 1) o direito à liberdade e à segurança da pessoa; 2) a proteção contra as detenções arbitrárias; 3) a liberdade de opinião e de expressão das idéias, incluindo, em particular, o direito de não ser molestado por causa das opiniões; 4) o direito de buscar, receber e propagar as informações e idéias, por quaisquer meios e sem consideração de fronteiras; 5) a liberdade de reunião; 6) o direito a um

julgamento equitativo por um tribunal independente e imparcial; 7) o direito à proteção dos bens sindicais.

2º - Notando que a Convenção nº 87 da OIT é o texto internacional que melhor exprime e conceitua a liberdade sindical, oferecendo os princípios absolutamente necessários e inerentes à realização plena desse direito fundamental de forma mais completa e abrangente, entendeu-se, buscando subsídios no referido documento, que a liberdade sindical é discernida em dois ângulos, um individual e outro coletivo, que podem ser sistematizados em liberdade sindical individual e liberdade sindical coletiva.

Sobre a liberdade sindical individual, que tem como titulares trabalhadores ou empregadores individualmente considerados e que, por isso, os direitos que lhe integram são examinados notando-se a vontade de cada um isoladamente, ou seja, diferenciada da vontade coletiva do sindicato, o que a faz, portanto, desta, independente no tocante à possibilidade de seu exercício, constituindo, reconhecidamente, direitos de liberdade sindical da pessoa humana trabalhadora ou empresária, foi compreendido que pode ela ser apresentada nos seus modos positivo e negativo.

E, a liberdade sindical coletiva, que tem como sujeito titular de seu exercício o sindicato (o representante da união de vontades organizada ou a vontade coletiva já instituída), é observada em sua plenitude, reparou-se, como autonomia sindical, vista de um lado como autonomia interna do sindicato e, de outro, como autonomia externa.

3º - As principais consequências dos ângulos individual e coletivo da liberdade sindical correspondem à exigências comportamentais que a plena eficácia destas áreas do direito fundamental fazem àqueles que mantêm relações com as duas pessoas dotadas de sua titularidade: o trabalhador ou o empresário e o sindicato, a pessoa individual e a coletiva titulares da liberdade sindical.

As exigências que possibilitam a verificação do respeito à autonomia das pessoas humanas, individual portanto, e à autonomia coletiva dos sindicatos, faz-se no desenrolar das relações travadas nos planos Administrativo público, sindical e empresarial. Estas são, pois, as pessoas diretamente envolvidas na configuração prática da liberdade sindical: o Estado, a empresa e os sindicatos. E, é delas que se espera o afastamento dos assuntos sindicais e o respeito à liberdade sindical, no sentido de não cometer ingerências, não causar entraves, não realizar obstruções ao exercício dos direitos que lhe são integrantes e conseqüentes ou, por outras palavras, não criar limites à amplitude da liberdade sindical.

4º - Considerando os dois ângulos de compreensão e manifestação da liberdade sindical, o individual e o coletivo, sem esquecer que eles estão profundamente interligados, e a relevância de reparar o relacionamento que o sindicato e o indivíduo, trabalhador ou empregador, travam com o Estado, a empresa e as outras associações sindicais existentes, o modo mais coerente de analisar o complexo conteúdo da liberdade sindical e seus problemas centrais foi com o estudo dividido nestes temas: - Conceito e natureza jurídica de sindicato, - Liberdade de filiação (e a conseqüente liberdade de desfiliação) e a liberdade sindical negativa, - Autonomia coletiva do sindicato, - Liberdade de organização, - Liberdade de administração, - Liberdade de exercício de funções, - As garantias da liberdade sindical, - A extensão do poder normativo dos sindicatos e o conflito entre a ordem jurídica estatal e a liberdade sindical, do qual restaram as seguintes conclusões:

- As entidades sindicais sempre foram organizações sociais constituídas segundo o princípio da autonomia privada coletiva, independente dos interesses estatais, para, principalmente, a representação e defesa dos gerais interesses dos trabalhadores ou dos empresários nas relações coletivas entre estes grupos sociais e, inclusive, nas relações com o Estado.

Definir a natureza da personalidade jurídica do sindicato, entretanto, é tema bastante controvertido que depende do ordenamento jurídico no qual o sindicato está inserido. Desse modo, foi possível observar que: a concepção do sindicato como pessoa jurídica de direito público é observada nos regimes mais ou menos autoritários. Nesses ambientes, o sindicato tende a ser convertido, por via legislativa, em um órgão de colaboração do Estado, no sentido de preencher certas carências deste próprio ente público, subordinado ao poder político dominante, utilizado como instrumento do sistema político; e, a definição do sindicato como pessoa jurídica de direito privado é observada nas leis nacionais dos países de tradição democrática, nas nações em que já há democracia avançada (comumente os países altamente industrializados). O sindicato, nessa situação, assume intenso papel participativo nos assuntos globais da sociedade: garantido o respeito a sua autonomia, obtém espaço para dialogar abertamente com o Estado e a empresa, não só nos locais de trabalho com o empresário, mas também com a indústria, a um nível superior, nacional, considerada centro de poder econômico, o que é essencial para a democracia, que aceita e admite as diferenças entre os grupos que compõem a nação consciente de que a expressão de todos os centros de poder é absolutamente necessária para o seu crescimento num todo (social, econômico e cultural).

- A liberdade de fundar um sindicato constitui um direito originário dos indivíduos que é exercido em face do Estado e das entidades sindicais que houver.

Entretanto, notou-se que a simples afirmação feita pelo Estado da liberdade de associação sindical não é o suficiente para configurá-la plenamente, pois pode haver empecilhos à constituição de sindicatos, obrigando-os ao enquadramento oficial ou por meio de legislação ordinária, que restrinja e dificulte a fundação dos mesmos, ou com a exigência do cumprimento de certos requisitos.

- Da liberdade de associação derivam dois direitos: um, o positivo, que consiste na liberdade que todo o indivíduo tem de unir-se a outros em defesa de seus interesses comuns, a sindicalização à entidade de sua livre escolha, que é acompanhado pelo direito de o filiado afastar-se voluntariamente do sindicato; e, outro, o negativo, no sentido de que todo o indivíduo tem, também, a liberdade de não se associar, ou seja, a liberdade de não integrar uma associação, porque é regra, ninguém pode ser obrigado a filiar-se a um sindicato.

Todavia, concluiu-se que o sindicalismo livre implica, indubitavelmente, por permitir aos indivíduos o direito de filiação ao sindicato de sua eleição, uma referência óbvia à pluralidade de organizações.

- A autonomia privada coletiva do sindicato corresponde ao direito de autogoverno e autodeterminação, o poder que permite o sindicato alcançar suas finalidades. É necessário, no entanto, para que o sindicato realize suas tarefas e propostas, que o Estado reconheça à coletividade independência para o exercício de atividades jurídicas, econômicas e sociais.

A autonomia coletiva dos sindicatos sinteticamente pode ser dividida em autonomia interna do sindicato e autonomia externa.

A autonomia interna do sindicato apresenta-se em várias manifestações, que podem ser assim identificadas, a respeito da organização e estruturação da entidade: autonomia de constituição e conformação do sindicato, que se resumem nas ações que significam decidir e definir o tipo de sindicato e o seu âmbito de representação; o direito de, criada a entidade, elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos; escolher seus dirigentes; organizar sua administração; formular o seu programa de ação; e, decidir sobre questões como a filiação à entidades nacionais de grau superior e internacionais, bem como sobre sua extinção.

Já, a autonomia externa do sindicato está relacionada com o exercício de seu programa de ação, suas atividades e funções: autonomia negocial e autotutela, fundamentalmente, mas não unicamente, e, ainda, o exercício de atividades livremente escolhidas, além da participação nas áreas decisórias do governo e da empresa relacionadas com as questões econômicas e sociais.

- A liberdade de organização pressupõe a existência da autonomia organizativa em seus diversos aspectos, isto é, ela não admite que o Estado, bem como algum sindicato que pretenda exercer o monopólio da representação, venha, em caráter de exclusividade, a determinar os fins e formas organizativas da realidade sindical, que deve ser autêntica e espontânea.

A liberdade de organização está intimamente envolvida com a questão da criação dos sindicatos, questão que diz respeito ao próprio exercício da liberdade sindical: na medida em que os sistemas jurídicos se mostram restritivos à liberdade de fundação de sindicatos, verifica-se o comprometimento de sua autonomia coletiva, uma vez que não há liberdade sindical se os agrupamentos de trabalhadores e de empregadores sofrem constrangimentos para a sua organização.

Conseqüência da conclusão acima exposta, é que a liberdade de organização está diretamente relacionada com o problema da pluralidade de sindicatos ou do sindicato único.

Foi possível perceber, então, que a autonomia organizativa dos sindicatos, na prática, é bastante relativa, dependendo das disposições dos diferentes regimes jurídicos.

Segundo as atitudes que os direitos positivos dos países adotam, identificou-se, basicamente, duas situações: - os modelos abertos ou abstencionistas ou de autonomia coletiva pura; e, - os modelos fechados ou intervencionistas ou regulamentares.

Os modelos intervencionistas reprimem a autonomia organizativa dos sindicatos enquanto que, o verdadeiro regime de liberdade sindical, próprio dos modelos abstencionistas, permite aos próprios interessados a fixação não só do quadro profissional ou económico representado bem como a área geográfica dentro da qual é exercido o poder de representação das entidades sindicais, quer dizer, é a sua autonomia privada coletiva, garantida num ambiente de liberdade, que confere às mesmas competência para determinar a sua esfera de ação.

- A liberdade de administração dos sindicatos constitui um desdobramento de sua liberdade organizativa, uma decorrência desta, que também depende do regime jurídico que é desenvolvido em cada país. Dois sistemas são identificados: um de controle (que pode ter diferentes graus) e outro de desvinculação ou independência do Estado, que acolhe o princípio da liberdade de administração dos sindicatos de acordo com a Convenção nº 87 da OIT.

A liberdade administrativa do sindicato é verificada em dois aspectos, autarquias interna e externa: a liberdade para fixar regras internas e regular a vida do sindicato, elaborando estatutos, designando dirigentes, estabelecendo serviços e resolvendo sobre os modos de assegurar sua independência financeira e orçamentária, constitui o aspecto interno da administração, enquanto que a versão externa da liberdade administrativa, que garante ao sindicato um funcionamento resultante de suas deliberações internas, livres de ingerências dos empresários (quando em questão os sindicatos de trabalhadores), associações patronais, administração pública ou quaisquer outras pessoas públicas ou privadas, permite a manifestação da entidade do mundo que lhe é exterior, notadamente em relacionamentos travados com outras pessoas que são envolvidas em decorrência do exercício das atividades sindicais.

- Consequência de liberdade de administração, a atuação dos sindicatos é bastante diversificada e multi-direcionada: agindo nos planos

econômico, social e político, demonstrando que a preocupação e o interesse dos sindicatos, no exercício de suas atividades, extravasam os problemas tipicamente trabalhistas, compartilham de outros gerais com os demais cidadãos.

Entretanto, embora o regime de autonomia privada coletiva permita aos sindicatos a plenitude da liberdade de exercício de atividades e definição livre de seu programa de ação, na prática, nem sempre isso ocorre: há diferentes situações em que a liberdade de exercício de funções é encontrada. Dependendo do regime jurídico de cada nação e da concepção de sindicato que é reservada às entidades, ou pessoa jurídica de direito público ou de direito privado, o exercício de atividades sindicais pode manifestar-se nos limites puramente assistenciais, e não participativos, delegados pela autoridade estatal ou estender-se pelos caminhos que a vontade dos filiados ao sindicato determinar.

Das atividades desenvolvidas pelos sindicatos, como entidades autônomas de natureza jurídica privada, são de importante destaque as seguintes: 1º) a função negocial; 2º) a função assistencial; 3º) a colaboração com o Estado; 4º) a função política; 5º) a autotutela; 6º) o exercício de atividades economicamente lucrativas; e 7º) a atuação participativa dos sindicatos frente às empresas.

Deste estudo constatou-se que é tendência forte do sindicalismo a valorização da negociação coletiva direta, autônoma, espontânea e voluntária.

- Também reparou-se que a liberdade sindical está sujeita a abusos que facilmente ocorrem, cometidos pelo Poder Público ou pela empresa, ou ainda por sindicato que pretenda conseguir o monopólio de sua representação.

Mas, a grande garantia dos sindicatos contra essas interferências é a plenitude de sua autonomia coletiva, consoante a Convenção nº 87 da OIT, que confere aos mesmos a categoria de pessoa jurídica de direito privado como uma realidade prática e não como um fator meramente formalizado, desprovido de efeitos jurídicos.

Paralelo a este aspecto coletivo da liberdade sindical, também é a sua efetivação no plano individual, asseverado pelas Convenções nºs 98 e 135 da OIT.

- O Estado juridicamente plural (necessariamente democrático) revela um direito positivo multiforme de origens estatal e não-estatal.

Entre os grupos sociais que mantêm um direito próprio encontram-se os sindicatos, que fazem concorrência com o direito do Estado através da formação de convênios, acordos, regulamentos e estatutos, leis que emanam das organizações de trabalhadores, e de empregadores, no caso específico de resultado das negociações coletivas, as convenções e os acordos, que estão adstritas às questões laborais e administrativas, espontaneamente quando há o total exercício da liberdade sindical. Encontrando importância cada vez mais crescente de aplicação, apesar de sua “inoficiosidade”, pois não emanam das autoridades públicas, ou seja, provém de órgãos não-estatais, tais leis constituem uma renovação e atualização bastante constante da normatização jurídica, adequando, assim, o Direito às condições da realidade, recebendo, em função disto mesmo, da legislação estatal e das autoridades, o reconhecimento de fonte de direito e, obviamente, de sua eficácia.

Entretanto, notando que a liberdade sindical deve ser defendida, compreendeu-se que o seu pleno exercício tem o encargo de não lesar os espaços de outras pessoas e não reduzir ou impedir o exercício de direitos e liberdades dos demais componentes da sociedade, pessoas individuais e coletivas.

5º - Os aspectos centrais de manifestação da liberdade sindical e seus problemas demonstraram que, num ambiente democrático, de liberdade sindical real, o que aceita as divergências ideológicas e abre espaço para a existência do pluralismo jurídico (onde a sociedade pluralista é o eixo de toda a construção do Direito, ora representada unicamente pelo Estado ora representada por associações intermediárias na defesa dos interesses particulares a cada grupo social), não há

meios de evitar a concorrência de sindicatos (a sua coexistência, numa mesma base territorial para o mesmo âmbito qualitativo de representação, isto é, mesma categoria ou mesma profissão, por exemplo) de trabalhadores ou de empresários, a não ser por espontânea opção destes particulares interessados.

6º - A unidade ou monismo sindical pode ser o resultado prático, na organização dos sindicatos, ou de uma decisão voluntária dos interessados ou de uma imposição legislativa, ou seja, de uma resolução estatal.

A unicidade, sendo a determinação legal da impossibilidade de existência de mais de um sindicato numa mesma demarcação territorial, significa o monopólio da representação sindical, onde se verifica o desprezo à autenticidade representativa em favor do cumprimento de formalidades legais.

A unidade sindical, por sua vez, constitui o regime onde o sindicato único resulta da espontaneidade do fato social das relações trabalhistas, da livre decisão dos interessados e do amadurecimento do movimento sindical.

Explica-se ser a solidez da unidade sindical (de organizações e de atuação), derivada de uma posição livremente assumida pelos interessados, mantida por questões pragmáticas, conseguindo, assim, o fortalecimento dos movimentos sindicais, indispensável à obtenção das reivindicações trabalhistas.

Contudo, concluiu-se que a unidade orgânica é apenas uma das formas de realizar tal intento.

Consoante este entendimento, a unidade sindical pode não ser o indicativo da existência de um único sindicato: representa a evolução do movimento sindical, de modo que, embora existam ou possam existir vários sindicatos ou embora possa existir o pluralismo orgânico, a ação sindical se mantém una.

Assim, a unidade sindical passa a existir em função da autenticidade representativa, que não pode ser obtida pela imposição da lei ou outro meio coativo,

mas que resulta de um permanente processo interativo entre os representados, através de uma ou de várias organizações sindicais.

7º - Pluralismo sindical significa o princípio de acordo com o qual, numa mesma base territorial, há a possibilidade lícita, portanto, legal, de existirem tantos sindicatos quantos compreenderem necessários os diferentes grupos de associados, segundo critérios que estes mesmos interessados valorizarão para a diversificação das uniões.

Pluralismo orgânico é entendido, num sistema sindical, como a possibilidade da coexistência de mais de um sindicato representativo e concorrente num mesmo âmbito de atuação, que pode ser, por exemplo, no nível geográfico, local ou regional ou nacional, e do tipo, qualitativamente falando, profissional ou de profissões diversas (empresarial) ou industrial, em vários e diferentes graus. Em resumo, característica da organização pluralista é a multiplicidade concorrente de sindicatos no mesmo âmbito de representação.

O regime da pluralidade sindical é o sistema demonstrativo do devido respeito que o Estado presta, em primeiro lugar, ao indivíduo, quer dizer, ao seu livre poder e autonomia pessoal de escolha, dentre as entidades classistas, por uma que melhor lhe pareça para a filiação; e, em segundo, à autonomia dos grupos, das coletividades, que desejarem se organizar em sindicatos, uma atividade que só é garantida pela liberdade de fundação plena; pois, seria mera ficção, a liberdade de associação, se não fosse permitido ao trabalhador ou empregador e às várias coletividades, o exercício desses direitos que foram apontados

Além disso, verificou-se o surgimento de uma grande variedade de interesses coletivos, fator que favorece e clama por uma organização plúrima: observa-se, especialmente nas sociedades empresariais, onde é uma constância mais perceptível, que os centros de interesse vêm se multiplicando rapidamente em decorrência de vários fatores como o surgimento de novas formas de atividade,

novas especializações, novos tipos de profissão e o uso de tecnologias que requerem alta qualificação. Destas características da atualidade originam-se, inevitavelmente, reivindicações diferentes e dissídios entre trabalhadores e empregadores que apresentam, a cada dia, as novas dimensões que uma mesma categoria assume na dinâmica da produção e dos relacionamentos entre os grupos que se constituem desde os níveis menores, locais e empresariais dentro de uma mesma categoria bem como, em determinados instantes, chegam a projetar-se nos planos intercategoriais. Este movimento dinâmico das relações laborais pede a livre composição de interesses, um caminho que favorece a negociação direta e voluntária.

8º - O ambiente de pluralidade de organizações sindicais não é, absolutamente razão nem motivo de enfraquecimento do vigor reivindicatório dos trabalhadores: é nos países em que a pluralidade foi implantada sem restrições, respeitando o livre arbítrio dos interessados, que se pode notar expressiva capacidade de mobilização sindical, típica de um sindicalismo forte, consciente de seus objetivos e eficaz.

9º - A consequência lógica e necessária, no caso do ambiente plural, será o surgimento de grandes entidades sindicais com altos índices de representatividade ou de um grande sindicato representativo da maioria dos integrantes da categoria ou da profissão.

Isso porque o Comitê de Liberdade Sindical, analisando o problema de representação que a pluralidade suscita, reparou que a Constituição da OIT consagrou a noção de organizações sindicais mais representativas e, logicamente, a partir disso, admitida foi a necessidade de realizar a distinção entre as organizações que, segundo a orientação do órgão internacional, mesmo sendo legal, não é objeto de críticas.

Sendo que à lei apenas é dado dispor sobre os critérios de aferição do sindicato mais representativo, solucionando os possíveis conflitos de

representatividade e garantindo a unidade de ação, pois é esse o objetivo, o impasse é resolvido com a utilização de alguns sistemas que foram desenvolvidos: o da escolha do sindicato mais representativo, o da eleição, o da intervenção do poder judiciário, o da sucessão, o da utilização da técnica em que todos os representantes dos sindicatos participam das comissões de negociação.

10º - A combinação dos dois sistemas aparentemente antagônicos, a unidade sindical na atuação e a pluralidade de organizações sindicais, é denominado articulação, uma idéia cuja prática só é tornada possível com a adoção da liberdade sindical real, concorde com o padrão internacional.

11º - A multiplicidade de organizações sindicais concorrentes também levou às seguintes deduções: - já que a possibilidade de sua existência é permitida pelo respeito à autonomia privada coletiva dos sindicatos, incompatível com este mesmo aspecto da liberdade sindical é a cobrança de contribuições sindicais compulsórias atreladas ao Estado, porquanto seriam demonstrativas da carência de verdadeira independência das autoridades públicas. Daí que, no ambiente de liberdade sindical real, os sindicatos têm plena capacidade e competência para resolver sobre os meios de obtenção de recursos e adquirir auto-suficiência econômica; - Relacionada com a solução de conflitos coletivos, constitui a valorização da autonomia negocial num amplo sentido. No sistema organizacional plúrimo, permitido pela prática nacional da liberdade sindical sob os moldes internacionais e reconhecida a plena autonomia coletiva às partes do processo produtivo, do mesmo modo que é descentralizado o poder normativo do Estado, pondo fim ao seu monopólio legislativo e dando seqüência ao pluralismo jurídico, também o monopólio estatal da solução de conflitos coletivos econômicos, que é feito através do poder judiciário comumente onde o regime é a unicidade sindical, é descentralizado e deixado à responsabilidade dos interessados, trabalhadores e empregadores, tornando o pluralismo normativo efetiva realidade.

III - Do terceiro capítulo, “**Liberdade sindical: o exemplo espanhol**”, inferiu-se:

1º - A Constituição da Espanha de 1978, em seu 7º artigo afirma expressamente a liberdade de fundação de associações trabalhistas e empresariais, admitindo a realidade do pluralismo sócio-econômico e elevando os referidos grupos organizados à categoria de base institucional do Estado espanhol, de entes afirmados de alta relevância para a consolidação da democracia, um dado essencial para perceber a concepção de liberdade sindical na Espanha.

Do citado 7º artigo foi possível constatar a definição de três situações: a missão que é conferida aos sindicatos e às associações patronais de colaborar com o crescimento sócio-econômico do Estado espanhol; a adoção da liberdade sindical que admite a criação de entidades de acordo com a vontade dos interessados sem restrições, permitindo a pluralidade de organizações e assegurando a autonomia das mesmas, que podem exercer atividades livremente; e, a previsão da existência de uma estrutura interna e funcionamento democráticos obrigatória para as associações de empresários e sindicatos.

2º - É conferida grande importância, no Título Preliminar da Constituição, à autonomia sindical. A Constituição da Espanha, em seu art. 9.2, determina a garantia da autonomia privada aos grupos trabalhistas e empresariais, assim como a todas as demais associações que forem criadas, com a proclamação do dever de os poderes públicos respeitarem as organizações de indivíduos, promoverem a sua liberdade e igualdade e removerem todos os obstáculos que a estas condições possam ser opostas.

A autonomia sindical obteve desenvolvimento na Lei Orgânica 11/1985 (LOLS), de Liberdade Sindical, que menciona expressamente, além do direito de fundar sindicatos sem autorização prévia, outros vários direitos, exigindo

uma atuação sindical independente, livre de ingerências que dominem ou controlem ou sustentem economicamente as associações de trabalhadores, partam tais ações interventoras do empregador, associação patronal, Administrações públicas, ou qualquer outra pessoa, entidade ou corporação pública ou privada, resolvendo, categoricamente, que a independência de um sindicato também é determinada pelo fato de ele contar com fontes e recursos próprios.

Junto à Lei estatal, pesam como garantias à autonomia privada dos sindicatos, a vigência dos convênios nºs 87, 98 e 135 da OIT.

3º - O princípio de liberdade sindical expresso no 7º artigo é complementado, na Constituição, pelos arts. 28.1, 37.1 e 2, que esclarecem que tal liberdade fundamental é compreendida pelos direitos de: fundar sindicatos livremente, livre filiação, não-filiação, negociação coletiva, força vinculante dos convênios pactuados e adoção de medidas de conflito coletivo.

No entanto, tais direitos só adquirem significado se interpretados em conexão com o 7º artigo para identificação dos sujeitos titulares de seu exercício que, supondo a liberdade sindical uma dicotomia de interesses e, obviamente, de pessoas, são os sindicatos de trabalhadores e as associações empresariais.

A LOLS esclarece que devem ser considerados trabalhadores para os seus efeitos, tanto os sujeitos de uma relação laboral (aqueles que executam atividades por conta alheia) como os indivíduos que participam de uma relação de caráter administrativo ou estatutário a serviço das Administrações públicas.

As exceções ao exercício do direito de sindicalização dos funcionários públicos (amparada no art. 28.1 da CE) correspondem (respeitando a Convenção nº 87 da OIT, que também contempla os trabalhadores dos Corpos e Institutos armados, e a Convenção nº 151, ambas ratificadas por Espanha): aos membros das Forças e Institutos armados de caráter militar e aos integrantes da Magistratura, os Juízes, Magistrados e Fiscais, que se encontrem em ativo conforme o artigo 127.1

da Constituição; outrossim, os membros dos Corpos e Forças de Segurança que não tenham índole militar, recebem normativa específica para o exercício do direito de sindicalização, dado o caráter armado e à organização hierarquizada destes institutos.

A respeito dos empresários, também referidos no art. 7º da Constituição, podem formar associações que, ficam reguladas pelas normas da Lei 19 de 1977, de 1º abril, de associações, particularmente associações empresariais, pois a liberdade de sindicalização é reconhecida aos empresários para os efeitos do artigo 28.1 da Constituição e dos convênios internacionais subscritos por Espanha.

4º - O artigo 28.1, exprimindo o direito de livre sindicalização, e nisso acompanhando o 7º artigo, determina a liberdade sindical positiva ao trabalhador, isto é, confere a este a virtude de poder filiar-se ao sindicato de sua eleição, sem limitações. Esta capacidade conferida ao trabalhador compreende a liberdade sindical e constitui inquestionável referência à existência de um pluralismo sindical.

Necessariamente, num ambiente plural, o exercício por parte dos sindicatos da negociação coletiva e das medidas de conflito só pode ser realizado a partir da designação dos sujeitos intervenientes nos processos de negociação, sendo que, para que estes ocorram, é indispensável a verificação da medida de representatividade de cada sindicato.

No ambiente plural da Espanha a integração dos sindicatos durante a negociação coletiva e a conseqüente formação das comissões de negociação está vinculada às eleições sindicais que servem para identificar representantes dos trabalhadores na empresa e que, permitindo a medição dos índices de representatividade de cada entidade, possibilita ou não o exercício do direito de participar na negociação em uma certa e determinada unidade de contratação.

Quanto ao exercício das atividades sindicais envolvidas particularmente com a negociação coletiva (e a solução de conflitos) que

desemboca em um convênio coletivo, que o sindicato tem direito constitucionalmente garantido de realizar (art. 37.1), obtendo o caráter normativo deste feito, impende salientar, pois constitui característica típica e própria do ordenamento sindical espanhol, que a capacidade convencional coletiva que a CE reconhece aos trabalhadores, não é especificamente ao sindicato de sua filiação, senão que está genericamente garantida aos seus representantes, eleitos democraticamente.

5º - Inexistindo proibições, o âmbito funcional e geográfico de atuação das associações sindicais ou empresariais é livremente delimitado por seus fundadores, garantindo a livre composição de interesses e a autenticidade representativa. Daí que, as várias classes de sindicatos possíveis em Espanha, têm por base unicamente seus critérios estruturais, ou seja, as delimitações do domicílio e do âmbito territorial e funcional de implantação do sindicato, contidas em suas normas estatutárias. Assim, é possível identificar: - sindicatos classistas: industriais ou verticais, profissionais ou horizontais, gerais; - sindicatos territoriais: internacionais, nacionais, regionais, provinciais, interprovinciais, comunitários, municipais e locais; - associações de associações: federações, confederações, uniões (afora as organizações de trabalhadores por conta alheia e de empregadores, também os funcionários das Administrações públicas e, destes, os membros das Forças e Corpos de Segurança, podem constituir sindicatos, federações, confederações e aderir às entidades de cunho internacional).

6º - A representação por categorias de trabalhadores é assim definida:

- Os Corpos e Forças de Segurança que não tenham caráter militar podem exercer o direito de sindicalização, a partir de previsões de uma lei específica, apenas para a defesa de seus interesses profissionais. Por isso, o direito de filiação desses trabalhadores só é permitido a sindicatos formados exclusivamente por membros do próprio Corpo. A estes sindicatos policiais é

mili

conferido o direito de formular propostas e informes ou dirigir petições às Autoridades competentes, bem como ostentar a representação de seus associados ante os órgãos da Administração pública. Estas organizações podem federar-se ou confederar-se como também aderir à entidades internacionais de idêntico carácter policial.

- Retiradas as exceções expressas na LOLS, derivadas do texto constitucional - quais sejam: as Forças e Institutos armados de carácter militar, Juizes, Magistrados e Fiscais - , e separados legislativamente os Corpos e Forças de Segurança que não tenham carácter militar, todos os demais funcionários públicos podem exercer a liberdade de sindicalização.

A LOLS reconheceu aos sindicatos mais representativos a capacidade para participar na determinação das condições de trabalho nas Administrações públicas através dos procedimentos de consulta ou de negociação que lhe sejam próprios; também, aos sindicatos denominados quase mais representativos e aos mais representativos, é permitida a negociação coletiva nos locais de trabalho dos funcionários públicos através de seus representantes. Estes direitos foram regulados em junho de 1987, pela LORAP.

- Considerando que todos os trabalhadores, de acordo com o artigo 37.1 da CE, através de seus representantes, têm capacidade convencional coletiva, o Estatuto dos Trabalhadores criou um sistema onde os órgãos aos quais foi encomendada a representação dos trabalhadores por conta alheia nas empresas e nos centros de trabalho são os Comitês de empresa e os Delegados de pessoal, unidades representativas empresariais e infraempresariais admissíveis na empresa ou âmbito inferior à tal organização produtiva. Estes dois órgãos de representação coletiva no interior da empresa possuem a mesma natureza: tratam-se de representações extrasindicaais, quer dizer, independem, para a sua existência e funcionamento, dos sindicatos, e destinam-se a representar unitariamente os

interesses de todo o pessoal de uma empresa ou de um centro de trabalho, promovendo a participação dos trabalhadores no local do exercício de suas atividades. Ambas representações unitárias de empresa detêm plena capacidade convencional, cada qual em seu respectivo âmbito de representação.

Isso significa que, Delegados de pessoal e Comitês de empresa têm idênticas competências, sendo que, à ambas representações, o ET estabelece a capacidade de celebrar convênios coletivos de âmbito não superior ao da empresa, ou seja, conferiu-lhes legitimidade negocial.

No âmbito da empresa ou do centro de trabalho, além dos Delegados e membros do Comitê, os trabalhadores filiados a algum sindicato podem constituir seções sindicais. Estas representações sindicais na empresa, de natureza totalmente distinta das representações unitárias, também têm legítima capacidade negocial desde que, nas negociações que afetem a totalidade dos trabalhadores da empresa, em seu conjunto, somem a maioria dos membros do comitê e sejam escolhidas pelo empregador para negociar.

7º - O pluralismo sindical na Espanha é fomentado através do critério da maior representatividade, que é verificada em função da medida de audiência eleitoral que o sindicato adquiriu, ou seja, do percentual de representantes de pessoal que o sindicato obteve nas eleições, que deve ser de 10% ou mais de Delegados e membros do Comitê.

A verificação do grau de representatividade dos sindicatos só é realizada no instante em que há pretensão de dar início a um processo de negociação, de solução de conflitos coletivos ou de participação institucional em uma determinada unidade de contratação. É para esta unidade que valerá a medida dos graus de representatividade que foram obtidos pelos sindicatos, fornecendo ou não (para a unidade de negociação) a plena capacidade de obrar, a legítima capacidade negocial.

São três os graus de representatividade dos sindicatos de trabalhadores: - a maior representatividade direta ou originária e a derivada ou de adesão; - a representatividade suficiente ou quase mais representativa; e, - a representatividade ordinária.

Os maiores graus são alcançados pelos sindicatos que obtiveram o percentual de 10% ou mais de representantes de pessoal nas eleições.

8º - A regulação da capacidade representativa ou mais representativa das associações empresariais para a negociação coletiva das condições de trabalho (deve-se reparar que, nos âmbitos empresarial ou infraempresarial, o empregador pode negociar diretamente com os trabalhadores) e manifestar a representação institucional ante os organismos das Administrações públicas, foi regulada da seguinte maneira: gozam de capacidade representativa negocial as associações empresariais que contem com um mínimo de 10% de empresários e de trabalhadores que serão afetados pelo âmbito de aplicação do convênio a ser negociado.

9º - O teor das determinações legais vigentes no país espanhol realiza a manutenção da pluralidade de organizações sindicais e de associações empresariais com a reserva das principais e mais importantes atividades, em termos de ampla negociação coletiva e participação institucional, às autênticas e especiais representações, isto é, às representações de trabalhadores e de empresários mais significativas.

Diante desta realidade, é admitida e regulada a participação de mais de um sindicato, federação ou confederação de trabalhadores e de associações empresariais, em uma determinada unidade de negociação, na comissão negociadora, favorecendo uma unificação através da ação conjugada das várias maiores representações nas discussões sobre matérias trabalhistas e decisões que serão executadas no âmbito de atuação de cada organização.

A legislação espanhola, optando por uma situação oposta ao monopólio sindical da negociação coletiva, prevê a existência de comissões negociadoras, integradas pelos representantes dos trabalhadores e dos empresários, nos convênios coletivos de âmbitos inferior à empresa, empresarial e superior.

Nos convênios de âmbito empresarial e infraempresarial (âmbito inferior à empresa), a comissão negociadora é constituída pelo empresário ou seus representantes, de uma parte, e de outra, pelos representantes legais dos trabalhadores, isto é, as representações unitárias de empresa, o Comitê de empresa ou os Delegados de pessoal (cada qual em seu âmbito de atuação), ou as representações sindicais que houver.

Todavia, é preciso reparar que a possível dualidade de representações dos trabalhadores, as representações unitárias (Delegados e Comitês) e as representações sindicais que houver, típica e própria do ordenamento espanhol, que confere a ambas legitimidade negocial, admitindo às duas idêntica posição e capacidade, é resolvida pela necessidade de, em todos os casos, para participarem da comissão negociadora e figurarem como representantes dos trabalhadores, as partes (trabalhadores de um lado e empresário de outro) se reconhecerem mutuamente como interlocutoras deixando em mãos do empregador a eleição, dentre as representações dos trabalhadores, de alguma para tomar parte na comissão.

Já, as unidades de negociação superiores ao âmbito empresarial, quer dizer, nas negociações de âmbito multiempresarial (a unidade multiempresarial normalmente é formada por empresas de um mesmo ramo de atividade econômica), são consideradas válidas quando os sindicatos, federações ou confederações de trabalhadores e as associações empresariais que têm legitimidade para negociar e tomar parte nas comissões representem, no mínimo, a maioria absoluta dos membros dos Comitês de empresa e Delegados de pessoal e a maioria dos

empresários e trabalhadores que serão afetados pela eficácia do convênio que resultar da unidade de contratação supraempresarial.

9º - Quanto à negociação coletiva, reparou-se:

Todas as pessoas que representam os trabalhadores e os empresários, de acordo com a fórmula oferecida na CE, ostentam a genérica aptidão para negociar, entretanto, foi notado que a aptidão negocial genérica, que todos os representantes têm, não é demonstrativa de que há legitimidade para negociar, pois, tendo íntima relação com um certo e bem delimitado âmbito de negociação ou unidade de contratação, é para ele mesmo que tem validade e é descoberta. As partes capazes, que detêm a capacidade negocial genérica, precisam estar legitimadas para contratar num determinado âmbito de negociação desejado e participar na comissão negociadora que se formar. Daí que, em função da capacidade para atuar legitimidade, isto é, em função da legitimidade para negociar, de acordo com a medida de representatividade adquirida, no caso dos sindicatos e associações, ou segundo a função legalmente reconhecida às representações unitárias de empresa e ao empresário, o âmbito de negociação é preexistente ao âmbito de aplicação do convênio e, por conseguinte, determinante deste último.

Identifica-se a existência de dois tipos de unidades de contratação, dos quais resultam dois tipos de convênios coletivos.

Estes dois tipos de convênios, o de eficácia estrita e o de eficácia geral ou estendida, são reconhecidos a partir da verificação da legitimidade das representações dos trabalhadores e dos empresários. A legitimação poderá ser direta ou ampliada e reduzida, quer dizer, poderá a legitimação ser restrita aos âmbitos de negociação empresarial e infraempresarial, dos quais resultam convênios de eficácia limitada aos representados pelas representações unitárias de empresa, representações sindicais ou sindicato de empresa, ou ser ampliada, devido

a obtenção dos maiores graus de representatividade, aos âmbitos de negociação multiempresarial, dos quais resultam os convênios de eficácia geral.

As unidades de contratação do âmbito empresarial e infraempresarial podem ser: a empresa, um âmbito inferior à empresa, ou seja, um centro de trabalho, uma seção, um departamento ou uma divisão e, ainda, o formado por grupos de trabalhadores da empresa organizados segundo a profissão ou a categoria, como também o constituído unicamente por trabalhadores da empresa que são filiados a um sindicato. Nestas têm legitimidade para negociar: o empresário, o Comitê de empresa, os Delegados de pessoal, as representações sindicais que houver e os sindicatos de empresa.

O âmbito de aplicação dos convênios que resultarem das unidades empresarial e infra é limitado a elas mesmas apenas.

As unidades de contratação dos âmbitos supraempresariais, por sua vez, normalmente são formadas por empresas de um mesmo ramo de atividade econômica, que pode ainda dividir-se em outros setores especializados e muito raramente são constituídas por especialistas laborais (profissionais), onde cada um dos setores da produção compõe uma unidade de contratação. Além da delimitação funcional, a unidade é delimitada territorialmente: delimitação territorial constitui uma demarcação que é determinada pela situação geográfica das empresas que participarão da negociação, podendo ser, desse modo, local, provincial, interprovincial, nacional ou comunitária.

Disso resulta, conseqüentemente, quer dizer, do âmbito funcional e territorial que delimita uma unidade de contratação supraempresarial, resulta a determinação do âmbito funcional e geográfico de aplicação de um convênio.

Estarão legitimadas para negociar e formar convênios nas unidades de contratação multiempresariais todas as representações que puderem participar nas

comissões de negociação deste nível, conforme o grau de representatividade que cada sindicato obteve.

10º - Estudou-se, no que tange à solução de conflitos coletivos de ordem laboral, que: os conflitos de direito ou de aplicação, que surgem por ocasião da interpretação e aplicação de uma norma preexistente, são resolvidos, de um modo geral, segundo a legislação espanhola, pela jurisdição competente que, em primeira instância, na Espanha, são os *Juzgados de lo Social* do Poder Judiciário, e, por sua vez, os conflitos coletivos de regulação, próprios dos instantes em que a regra jurídica é criada, modificada ou substituída, encontram solução através da utilização de medidas diretas e pacíficas.

A legitimação para dar início a um procedimento que objetiva a solução de um conflito coletivo cabe a todos aqueles que obtiveram a legitimação para negociar: novamente, é preciso, para obter a legitimação, ou ser órgão legalmente habilitado, como as representações unitárias de empresa, ou ter atingido, a entidade interessada, o grau de representatividade que lhe dê a condição de negociar e dirimir conflitos ou em nome de seus filiados apenas ou em representação de um determinado âmbito funcional e territorial de aplicação do acordo também eficaz aos contratos individuais de trabalho dos não-filiados.

Constituindo meios diretos de solução de conflitos coletivos de trabalho, diferentemente dos meios indiretos como a greve e o *lock-out*, a conciliação, a mediação e a arbitragem são técnicas pacíficas e formalizadas que submetem o litígio a procedimentos não-jurispcionais, grandemente utilizados na Espanha, demonstrativos do pleno exercício da autonomia privada coletiva dos sindicatos.

IV - ANÁLISE DO CASO BRASILEIRO

São destacadas, para o caso brasileiro, as seguintes conclusões, observando-se especialmente a Constituição da República promulgada em 1988:

No que tange ao conteúdo da liberdade sindical no Brasil, começa-se esta abordagem a partir do *caput* do art. 8º da Constituição da República Federativa brasileira de 1988, que surpreende, quebrando positivamente a tradição nacional quando dispõe que é “livre a associação profissional ou sindical”, determinando de forma simples e objetiva a liberdade sindical consoante a orientação do Direito Internacional do Trabalho, o qual prevê como ideal o regime abstencionista, deixando à autonomia privada coletiva dos interessados o poder de resolver sobre a organização dos sindicatos para adequá-la aos seus próprios objetivos e decidir sua preferência por um sistema uno ou plúrimo. Mas, isso, só até aí, até passar a anunciar, o art. 8º, a qualificação e a caracterização da organização sindical brasileira em seus incisos.

Convém notar que, embora a redação do *caput* tenha se mostrado falha e imprecisa, porque, ao indicar “associação profissional ou sindical”, não definiu expressamente quais são as pessoas titulares do exercício da liberdade sindical ali consagrada, melhor dizendo, não fez referência expressa aos dois partícipes da relação laboral - trabalhadores e empregadores -, já que, indicando apenas associações profissionais, de trabalhadores portanto, ou sindicatos sem avisar quem é que tem o direito de formá-los, favoreceu o entendimento de que, talvez, a Lei Fundamental não admitiria a igualdade legislativa da bilateralidade na organização sindical brasileira, além de impedir a formação de uma simples associação de trabalhadores sem quaisquer fins sindicais, visto que, conforme a

construção literária do texto, estaria a mesma obrigada a cumprir os comandos desenvolvidos nos incisos do artigo, obstando, por consequência, a criação de uma associação segundo a liberdade ampla e sem restrições prevista no art. 5º, inciso XVII (hoje, depois da Instrução Normativa nº 3, de agosto de 1994, a associação profissional só assume os compromissos de um sindicato se feito o registro no Arquivo do Ministério do Trabalho), somente com a leitura do inciso II, que trata da “categoria profissional ou econômica”, é que foi possível perceber, numa interpretação um pouco forçada, pois o *caput* não citou os empresários abertamente, que a igualdade normativa da bilateralidade na organização sindical brasileira ganhou persistência.

Quanto ao inciso I, do art. 8º, basta salientar que assegurou de forma clara a autonomia dos sindicatos frente aos poderes públicos, exatamente como impõe o verdadeiro conceito de liberdade sindical desenvolvido na Convenção nº 87 da OIT, ao prescrever que “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”.

O registro, a que se fez referência ainda há pouco, regulado pela Instrução Normativa nº 3, de agosto de 94, é obrigatório e apto a conceder personalidade jurídica de natureza sindical à entidade que o requerer, desprovido de práticas procedimentais que causem intervenção ou interferência do poder público nos assuntos sindicais, já que é competência do Ministério do Trabalho sua realização, ente cuja atuação é restrita à verificação da observância à unicidade, o registro tem caráter constitutivo e fornece ao sindicato a legítima capacidade representativa. Seu fundamental objetivo consiste em fornecer às entidades sindicais um sistema de controle capaz de certificar a eficácia ao condicionamento

constitucional de unidade e permanência à organização confederativa dos sindicatos, expõem as justificativas inscritas na própria citada lei.

Por isso, o registro é a ressalva constitucional que assegura a continuidade da unicidade prevista no inciso II e da organização confederativa de sindicatos, em total oposição à orientação do Direito Internacional do Trabalho.

Pois bem, o inciso II, contrariando e violando a ordem impressa no *caput* do art. 8º, impõe o monopólio da representação sindical, impedindo a organização espontânea dos sindicatos, o que a faria autêntica expressão da vontade dos trabalhadores e empregadores, ao proibir “a criação de mais de uma organização sindical em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município”.¹

A Constituição, no inciso II do art. 8º, impôs a unicidade à organização sindical, obstando a mais completa e livre deliberação dos interessados, mas que, agora, à diferença do passado, explica que os sindicatos são entidades representativas de categorias profissionais e econômicas definidas por resoluções independentes que trabalhadores e empregadores tomam, conferindo, no entanto, a previsão de que o sindicato não pode ter âmbito de atuação inferior à área de um município, excluindo, desse modo, a possibilidade de sindicatos de empresa, por exemplo.

A unidade sindical imposta por lei, além de encontrar-se distante da tendência internacional, está em grande descompasso com o desenvolvimento de

¹ O parágrafo único do art. 8º frisa que as disposições no mesmo contidas sobre a organização sindical aplicam-se aos sindicatos da área rural e às colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer, excepcionando esses dois casos de associativismo devido as suas peculiaridades e particularidades: os trabalhadores rurais raramente são contratados por tempo indeterminado e quase sempre percebem o salário de acordo com a sua produtividade enquanto que os pescadores associados às colônias são trabalhadores autônomos.

um sindicalismo forte, atuante, eficiente e consciente. A unidade deve nascer da pluralidade de organizações sindicais livres e independentes que, no ambiente de amadurecimento das idéias, propostas e objetivos a perseguir, mantém a atuação dos sindicatos una, sobretudo nos momentos de negociação coletiva, solução de conflitos coletivos e participação institucional.

O desenvolvimento de novas tecnologias, o aperfeiçoamento dos vários setores da produção, o surgimento de novas necessidades e de novos meios de sua satisfação, a concorrência entre os países e os diferentes blocos econômicos, o mercado mundial e a globalização da economia, o aparecimento de novas atividades e serviços, a determinação de profundas alterações nas relações de trabalho, tudo acompanhado de uma crise econômica que assola inteiramente o mundo, da má distribuição de renda, do crescente índice de desemprego e da verificada precariedade de mão-de-obra qualificada, do agravamento dos problemas sociais, enfim, estão promovendo uma transformação no comportamento das sociedades.

As atuais circunstâncias e a verificada ineficácia dos regimes governamentais rígidos e intervencionistas, que não acompanharam e não se adequaram às realidades sociais e suas carências, levaram e estão levando muitos países a optar por uma orientação constitucional democrática que permita a existência da liberdade sindical aprovada na Convenção nº 87 da OIT, garantindo aos interessados a liberdade de escolha por um modelo de organização sindical que melhor se coadune com os seus objetivos, valorizando o poder normativo dos sindicatos e deixando, assim, o aperfeiçoamento legislativo à responsabilidade das múltiplas autonomias coletivas, isto é, dos vários centros de poder, para o encontro de soluções apropriadas às exigências da realidade de cada um dos grupos de interesse da sociedade produtiva.

Observa-se, notadamente nas sociedades empresariais, onde constitui uma constância mais perceptível, a rápida multiplicação dos centros de interesse em decorrência de vários fatores, tais como o surgimento de novas formas de atividade, novas especializações, novos tipos de profissão e o uso de tecnologias que requeiram alta qualificação. Dessas características do presente originam-se, inevitavelmente, reivindicações diferentes e dissídios entre trabalhadores e empregadores que apresentam, a cada dia, as novas dimensões que uma mesma categoria assume na dinâmica da produção.

É por causa disso que um conceito padronizado de categoria é insuficiente para alcançar a existência dos novos interesses coletivos e explicar o surgimento dos novos sujeitos da sociedade produtiva pois, diferentemente do dinamismo dos tempos, a predeterminação é quase sempre estática.

Daí que, aspecto positivo a ser assinalado, do inciso II, do art. 8, foi ter sido deixado a cargo dos trabalhadores e empregadores a definição das categorias conforme a sua vontade.

Há de se dizer que decorre disso a permissão para o livre impulso associativo, quer dizer, um livre impulso associativo ainda contido, controlado pela permanência da unicidade. Mesmo assim, já se descortina aí, quem sabe, o início do caminho rumo ao verdadeiro respeito à liberdade sindical.

Esse livre impulso associativo controlado pela unicidade, permitido pelo inciso II, admite, nos três graus do sistema confederativo, a fusão e o desmembramento de entidades sindicais que, teórica e abstratamente, pertenceriam à uma mesma categoria, aceitando e configurando, por conseguinte, a pluralidade de organizações sindicais que, no entanto, além da obrigação de constituir sindicatos por ramos da produção econômica, é conservada com duas outras limitações: - a unicidade de representação para cada categoria numa mesma base

territorial de atuação; e, - a proibição de formar sindicatos com base territorial de implantação inferior à área de um município.

Conclui-se, com essas anotações e observações, que a unicidade sindical no Brasil é totalmente dissonante com o desenvolvimento eficiente da negociação livre, direta e espontânea, pois ela depende, cada vez mais, da completa liberdade de composição de interesses, que garante a autenticidade representativa, que leva à formação de grupos mais ou menos particularizados, centros de interesse bem definidos que surgem do relacionamento entre os sujeitos do processo laboral desde os menores níveis, locais, empresariais e infraempresariais, dentro de uma mesma categoria ou profissão, bem como, em determinados instantes do mesmo movimento dinâmico da produção, podem chegar a se estender e atingir diversas categorias ou profissões.

A composição de interesses livre e espontânea, no ambiente de liberdade sindical real, aceita a organização dos grupos segundo as suas conveniências e necessidades desde o âmbito dos locais de trabalho do interior da empresa, passando por outras tantas inúmeras possibilidades, até atingir o âmbito superior, o estatal, valorizando e dando ênfase à capacidade negocial autônoma e direta dos sindicatos, entes de reconhecida importância para o crescimento sócio-econômico, na busca de soluções para os problemas e superação das dificuldades, não apenas negociando e resolvendo conflitos, mas também prevenindo-os, uma prática comum, e muito prestigiada, da ação dos sindicatos que vem ocorrendo em tantos outros países do mundo, entre os quais a Espanha, por exemplo, que, apresentando um sindicalismo avançado e evoluído, proporciona o desenvolvimento da negociação direta em múltiplos âmbitos de atuação, formando ilimitadas unidades de contratação; assim, diante do que já foi apontado, observa-se que a livre composição de interesses em sindicatos no Brasil ainda experimenta limitações e oferece obstáculos à satisfação de particularizados objetivos através da

negociação direta e voluntária pois a mesma fica dificultada com a carência de autenticidade representativa, apesar de a Constituição da República ter marcado a alta relevância da negociação entre os fatores sociais da produção nos artigos 7º, incisos VI, XIII, XIV e XXVI, e 8º, inciso VI, que tornou obrigatória a participação dos sindicatos de categoria nas negociações coletivas de trabalho.

Certo é que a negociação coletiva direta precisa ser incrementada e prestigiada em quaisquer âmbitos de atuação, dando seqüência à inúmeras unidades de contratação, que devem ser escolhidas livremente pelos interessados que desejarem dar seqüência ao diálogo e ajustar um convênio autonomamente; entretanto, deve-se reparar que a ilimitada possibilidade de formação de unidades de contratação só pode existir se for mantido o padrão internacional de liberdade sindical, ou seja, se for permitida aos trabalhadores e empregadores a escolha pela pluralidade de organizações porque este sistema estimula a livre e autêntica composição de interesses em todos os níveis de atividade laboral.

Nesse ponto, a Lei Maior, infelizmente, não só deixou de reparar as tendências do mundo atual como também deixou de reconhecer, porquanto, na prática, ela é verdadeira realidade, que o associativismo sindical brasileiro já apresenta várias e atuantes centrais sindicais que comandam todos os graus do sistema confederativo - CGT, CUT, USI, Força Sindical - que, mesmo não sendo permitidas pela lei, não recebendo, portanto, o reconhecimento jurídico, demonstram que a propensão nacional indica, há tempos, a pluralidade.

Daí que, diante de tudo o que foi abordado até aqui, fica muito evidente a urgência e indispensabilidade de os sindicatos brasileiros enfrentarem a questão da existência e aplicabilidade do conteúdo internacional consagrado à liberdade sindical aberta e diretamente, ampliando observações e estudos com vistas à realidade do movimento sindical nacional, e decidirem conscientes ou por

um modelo único de sindicato, resultado da livre deliberação dos trabalhadores, ou pela adoção da pluralidade de organizações.

Mas, convém atentar, qualquer tentativa de atualização do ordenamento sindical brasileiro exigirá alterações na redação do art. 8º e incisos da Carta fundamental, mudanças que, hoje, só serão possíveis através da aprovação de emenda constitucional.

O inciso IV do artigo 8º, por sua vez, também infringindo as disposições do inciso I, predeterminou aos trabalhadores e empregadores o sistema confederativo de organização sindical (recepcionando as normas da CLT condizentes) dando continuidade aos seus três graus, o sindical, o federal e o confederal, excluindo, por conseguinte, as centrais, e prevendo os recursos para o custeio do mesmo: o imposto sindical fixado em lei e cobrado de todos os trabalhadores sindicalizados ou não e a contribuição assistencial determinada em assembléia geral.

Há de se enfatizar, a autonomia sindical, ainda que livre de intervenções e interferências dos poderes públicos, exige uma atuação independente e desobrigada da prestação de contas a outras entidades públicas ou privadas, porquanto o sindicato as deve apenas a seus membros, e requer, por causa desta razão, o aproveitamento de fontes e recursos próprios. Contribuições sindicais atreladas ao poder público, que as arrecada com segurança na lei e distribui os seus benefícios financeiros posteriormente, não combinam com o verdadeiro significado de liberdade sindical. A necessidade de emancipar os sindicatos passa pelo entendimento pleno de autonomia sindical que permite o exercício de atividades economicamente lucrativas, permitidas pelo teor do inciso I do art. 8º da CF, que revogou tacitamente o art. 564 da CLT.

O art. 9º, também importante, assegura o direito de greve, no Título II da Constituição, “Dos direitos e garantias fundamentais”, designando aos trabalhadores a competência para decidir sobre a oportunidade do exercício deste direito fundamental e os interesses que por meio dele pretendem defender, foi regulado pela Lei 7.783, de junho de 1989.

Convém, no entanto, observar o parágrafo 2º do 9º artigo, que prevê que os “abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei”.

Considerando que o direito de greve é um direito fundamental consoante a Constituição brasileira e que, por isso mesmo, o *caput* do art. 9º asseverou com veemência a plena autonomia dos trabalhadores para resolver sobre o exercício do mesmo sem exigências do cumprimento de certos requisitos e sem especificar qualificações que dêem ao interesse coletivo a ser defendido legitimidade ou não, ou seja, por outras palavras, isso significa que quem torna legítimo o interesse a ser protegido são os próprios trabalhadores, ou melhor, é a vontade coletiva expressa em deliberações de assembléias gerais e, assim sendo, devido também à importância que uma greve deflagrada tem para a economia e seu aspecto social, além da seriedade com que deve ser utilizado este mecanismo de pressão como última alternativa, percebe-se a falta de condições legais plausíveis para um tribunal arrazoar sobre uma greve e seus interesses e declará-la, por fim, abusiva.

O parágrafo em pauta refere-se aos abusos cometidos por pessoas naturais, indivíduos que no transcurso da greve lesaram ou impediram o exercício de direitos de outrem. As penas da lei, que serão executadas findo o processo que procura a culpabilidade de alguém, exigem a comprovação dos atos danosos e a identificação dos envolvidos, de modo que é muito difícil, senão impossível, tachar uma greve de abusiva em alguma declaração judicial por causa da ação de uns poucos (sem se aprofundar, no entanto, há de ser considerada, ainda, a questão

processual de que as declarações judiciais não são executáveis: serão úteis como provas em processos subsequentes).

O art. 10 da Constituição, por sua vez, consagrou a “participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação”, afirmando genericamente o direito de compartilhar da responsabilidade de tomar decisões sobre os assuntos que lhes dizem respeito e reforçando a idéia expressa desde o preâmbulo da Lei Fundamental de que o Brasil constitui um Estado democrático de direito no qual há a efetiva participação da sociedade pluralista, contudo, sem explicar de que modo far-se-á o seu cumprimento, a aplicação deste princípio fundamental.

Significando uma grande conquista a caminho do aperfeiçoamento da participação coletiva dos trabalhadores no ambiente da prestação de suas atividades laborais, a representação dos trabalhadores no âmbito da empresa, um assunto que ganhou espaço na Constituição, igualmente reconhecido como um direito fundamental, em seu art. 11, que a assegura nas empresas que tenham mais de duzentos empregados, “com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”, constitui representação extrasindical que deve ser eleita pelos trabalhadores da empresa e que, portanto, não tem vínculo algum com o sindicato da categoria atuante no âmbito territorial de situação da unidade produtiva.

No entanto, da aplicação desse direito fundamental foram excluídos injustamente os trabalhadores das empresas com o número de empregados inferior a duzentos. Cumpre salientar que o alto número de representados que obteve a permissão constitucional, mais de duzentos empregados que desenvolvem suas

atividades laborais pelas diferentes divisões da empresa, seções e departamentos, dificulta deveras a ação eficaz de seu representante eleito, único, que muito provavelmente encontrará grandes problemas para acompanhar a todos e bem desempenhar a responsabilidade que recai sobre a sua figura, que consiste em promover o entendimento direto com o empresário.

O representante único, por causa da competência que lhe cabe, buscar “o entendimento direto” com o empregador, uma função que guarda forte inclinação à negociação direta, embora para tanto fosse bem mais indicado um grupo de representantes eleitos pelos trabalhadores que integraria uma comissão negociadora junto com o empresário por si mesmo ou através de seus representantes, desempenha inclusive uma atuação preventiva aos conflitos coletivos empresariais, quando não visar até mesmo a solução dos pleitos laborais da empresa. Essas situações evidenciam que, de qualquer maneira, a busca do “entendimento” com o empregador não deixa de ter natureza negocial, abraçando a prevenção e a solução de conflitos inclusive, e que, por isso, confere constitucionalmente ao representante eleito legítima capacidade negocial que, em amplo sentido, proporciona a legitimidade para negociar e solucionar conflitos, bem como para participar diretamente dos assuntos da empresa, uma atividade que recepciona a orientação das Convenções n°s 98 e 154 da OIT, mas que, no entanto, está impedida pelo inciso VI do artigo 8º, como logo será analisado.

Vale frisar que há todo o aparato legislativo necessário para a formação de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa, no art. 621 da CLT: as convenções e os acordos coletivos de trabalho podem incluir entre suas cláusulas a constituição das mesmas, regular sobre o seu funcionamento e prever suas atribuições livremente.

Contudo, há de se notar que a concessão do poder negocial foi exclusivamente garantida apenas ao sindicato da categoria pelo inciso VI do artigo 8º, da CF. Afastados dessa valiosa e importante atividade foram, portanto, as seções sindicais e os delegados, ambos lembrados e permitidos no art. 517, parágrafo segundo, da CLT, as comissões mistas admitidas no art. 621 da Consolidação e qualquer outro tipo de representação extrasindical de trabalhadores que se puder imaginar (o representante único de empresa inclusive) no âmbito da empresa; assim, desconsideradas, surpreendentemente, foram as Convenções nºs 98 (deste tratado-lei, em especial o art. 4º, que trata da negociação direta com o empresário) e 135, já ratificadas pelo Brasil.

Ademais, há de se reparar ainda que o servidor público civil obteve, segundo a determinação prescrita no art. 37, inciso VI, da Constituição Federal, o direito à livre associação sindical, a consagração da liberdade sindical sem qualquer tipo de ressalva ou discriminação.

Este servidor público que teve garantida a liberdade sindical no inciso VI, do artigo 37, incluindo o direito de greve previsto no inciso VII do mesmo artigo, trata-se do servidor cuja designação genérica (o vocábulo “civil” ali utilizado objetivou diferenciá-lo do servidor “militar”) engloba todos os trabalhadores que mantêm vínculos com entidades públicas através da ocupação de um cargo público ou de um emprego público da Administração direta, indireta e fundacional dos três Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios² (veja-se que não houve sequer a sugestão de futura produção legislativa de um regime de

² Ver concomitantemente as páginas 125 e 136 da obra *Curso de Direito Administrativo*, de Celso Antônio Bandeira de Mello, a respeito da definição da expressão “funcionários públicos” utilizada no art. 37 da CF.

exceções, de modo que, aos magistrados em atividade, procuradores e fiscais, este direito também é preservado).

Não havendo a proposição, a previsão, no inciso IV, do art. 37, da Constituição, de uma lei posterior que complemente a sua disposição sobre o exercício da liberdade sindical pelos trabalhadores do serviço público, fica autorizado o uso subsidiário do art. 8º e seus incisos, que determinam o exercício deste direito que, face a esta constatação, é possível depreender que são atinentes à organização sindical dos servidores públicos as seguintes deliberações estatais: - a observação à unicidade para cada base territorial de sindicatos que são definidos funcionalmente pelos próprios servidores; - a manutenção da base territorial não inferior à área de um município; - o pagamento da contribuição sindical compulsória definida em lei e a previsão da contribuição assistencial demarcada em assembléia geral; - a autonomia sindical que dispensa o pedido de autorização para a fundação do sindicato e veda a interferência e a intervenção dos poderes públicos, ressalvado o registro obrigatório; e, - a participação dos sindicatos nas negociações coletivas.

Permitida, portanto, a negociação coletiva, com as autoridades públicas, para os sindicatos de servidores públicos.

Outrossim, ratifica esta afirmação o reconhecimento na Lei Maior da bilateralidade de interesses que nasce da relação entre os servidores e as Administrações públicas, que está reflexo no inciso VII de seu art. 37, que acolheu a existência de conflitos coletivos admitindo a greve, cujo único meio de solução encontra-se no diálogo, na negociação coletiva.

Este raciocínio lógico, resultado da análise sistemática do texto constitucional, mostra que a lei brasileira, anuiu a Convenção nº 151 da OIT antes mesmo de ratificá-la.

Todavia, desconhecendo, desde o art. 8º, a Convenção nº 87 da OIT, aos servidores militares e às Forças Armadas, de acordo com o 5º parágrafo do art. 42 da Constituição Federal, são proibidas a sindicalização e a greve; diferentemente, observou-se que os Corpos armados de segurança e os policiais receberam normativa específica na Espanha e que, salvo o direito de exercer a greve, tiveram garantida a liberdade sindical.

Repara-se, também, que outra questão que merece ser examinada pelos trabalhadores e que prossegue ao longo da trajetória brasileira sem grandes alterações, mantendo, ainda agora, apesar da abertura que o verdadeiro Estado democrático de direito deve confirmar à autonomia dos vários centros de poder que perfazem a sociedade pluralista, consiste na outorga que os órgãos sindicais realizam de poder normativo à Justiça do Trabalho, a qual, através da sentença normativa prevista no art. 114 da Constituição, põe fim aos dissídios coletivos de natureza econômica e continua, portanto, fornecendo o disciplinamento econômico aos legítimos interessados na resolução dos pleitos laborais, conflitos cujo desfecho caberia tão somente à autarquia dos fatores sociais da produção, e que diz respeito, sobremaneira, ao pequeno valor que tem sido dispensado ao desenvolvimento efetivo dos processos autônomos e espontâneos de normatização que podem ser realizados com o crescimento do prestígio à negociação coletiva direta, a maior expressão da independência das entidades sindicais, que, em seu amplo sentido, guarda forte teor preventivo aos conflitos e consiste um meio de solução dos litígios. Daí decorre a indispensabilidade da permanência da negociação, o caminho mais adequado à satisfação dos interesses dos dois pólos das relações laborais de um modo mais justo e equilibrado.

A prática do conteúdo da liberdade sindical sob os moldes internacionais desenvolvidos pela OIT reconhece às partes do processo produtivo plena autonomia para a solução de conflitos coletivos, notadamente os econômicos,

visto que, estes, não requerem interpretações técnicas sobre as leis, a qual assumirá uma forma necessariamente transacional ou de eqüidade, pois as lides dessa natureza não têm permitido o seu acesso aos tribunais trabalhistas, já que ao Poder Judiciário, no ambiente de mais completo exercício desse direito fundamental especial, é reservada a competência para resolver as controvérsias que demonstrem a existência de um conflito qualificado de direito.

Para os conflitos econômicos ou de regulação é que interessa o encorajamento à utilização dos procedimentos pacíficos e diretos de solução de conflitos coletivos de trabalho, os quais submetem os litígios à técnicas não-judiciais como a conciliação, a mediação e a arbitragem, deixando a conclusão das contendas para a órbita da autonomia privada das coletividades envolvidas.

O artigo 114 da Constituição Federal e seus parágrafos estabelecem que, comprovada a frustração da negociação coletiva previamente realizada à instauração do dissídio e recusada a alternativa da arbitragem, cabe ao Judiciário Trabalhista a produção da sentença normativa, sem distinguir os conflitos de direito dos econômicos.

A Lei Maior apontou a arbitragem facultativa como o meio pacífico para solver os conflitos, o que se faz através da eleição de árbitros pelas partes litigantes, um procedimento que deve ser mantido distante da esfera de ação do Judiciário, fora da tutela do Estado.

No entanto, a utilização desse mecanismo facultativo e espontâneo tem sua verificação e, por conseqüência, aperfeiçoamento dependentes da vontade dos sindicatos, que precisam ser estimulados para assumir o poder normativo que o respeito a sua autonomia privada possibilita e paulatinamente desfazerem-se da acomodação e do receio que os tradicionais regimes heterônomos e autoritários do passado conseguiram provocar limitando a ação sindical e condicionando-a à procura de soluções para as contendas laborais sob a custódia do Estado. É claro

que, junto a isso, junto à vontade dos sindicatos de trabalhadores, concorre a cooperação dos empresários e suas organizações.

A Constituição priorizou a arbitragem como o único meio pacífico de solução dos conflitos; contudo, convém observar que, existindo outras possibilidades para pôr termo aos litígios autonomamente, longe das vistas do Judiciário, a utilização de procedimentos como a conciliação e a mediação são perfeitamente admissíveis e encontram-se em total acordo com as disposições do inciso I do art. 8º, que veda quaisquer tipos de intervenções e interferências dos poderes públicos na vida da organização sindical, reconhecendo a plena autonomia e independência que os sindicatos têm para resolver sobre os seus interesses livremente segundo a sua vontade.

Cumprir notar, ainda, que a internacionalização das organizações sindicais tem tido progresso impulsionado pela consolidação dos blocos econômicos e pela globalização, cujos reflexos alcançam as áreas sociais e culturais além da econômica, tornando verdadeira necessidade a criação de entidades nos âmbitos de atuação superiores ao do território nacional.

Diante disso, a arbitragem, como um procedimento autônomo e pacífico utilizado para obter a solução dos conflitos coletivos internacionais, tem reconhecida importância.

ANEXOS

2.32. LEY ORGANICA 11/1985, DE 2 DE AGOSTO, DE LIBERTAD SINDICAL (*)

(BOE de 8 de agosto de 1985)

TITULO PRIMERO De la libertad sindical

1. 1. Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales (1).

2. A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas (2).

3. Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar (3).

4. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 127.1 de la Constitución, los Jueces, Magistrados y Fiscales no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo (4).

5. El ejercicio del derecho de sindicación de los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar, se regirá por su normativa específica, dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos Institutos (5).

2. 1. La libertad sindical comprende:

a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos.

b) El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.

(*) Contra el Proyecto de esta Ley, que fue aprobada definitivamente por el Pleno del Congreso el 26 de julio de 1984, se interpusieron recursos previos de inconstitucionalidad núms. 584, 585 y 594, todos ellos de 1984, promovidos, respectivamente, por el Parlamento Vasco, Gobierno Vasco y sesenta y cinco Diputados; admitidos a trámite y acumulados, el Pleno del Tribunal Constitucional en Sentencia 98/1985, de 29 de julio (BOE de 14 de agosto), desestima los citados recursos.

(1) Cfr. arts. 28.1 de la Constitución y 4.º-1.b) del Estatuto de los Trabajadores (§ 2.1) y Convenios 87 y 98 de la OIT, ratificados por España el 13 de abril de 1977 (BOE de 11 y 10 de mayo, respectivamente).

(2) Respecto a los sujetos a una relación de carácter administrativo o estatutario, cfr. nota 2 del Estatuto de los Trabajadores (§ 2.1).

(3) Véase, también, arts. 181 y 182 de la Ley 85/1978, de 28 de diciembre, de Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas (BOE de 12 de enero de 1979).

(4) Cfr. arts. 395 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (BOE de 2 de julio), y 54 y 59 de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal (BOE de 13 de enero de 1982).

(5) Cfr. arts. 18 y sigs. de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (BOE de 14 de marzo).

c) El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

d) El derecho a la actividad sindical (6).

2. Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a:

a) Redactar sus estatutos y reglamentos, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.

b) Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.

c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes.

d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, el planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes (7).

3. 1. No obstante lo dispuesto en el artículo 1.º-2, los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral, como consecuencia de su incapacidad o jubilación, podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica (8).

2. Quienes ostenten cargos directivos o de representación en el sindicato en que estén afiliados, no podrán desempeñar, simultáneamente, en las Administraciones públicas cargos de libre designación de categoría de Director General o asimilados, así como cualquier otro de rango superior.

(6) Ver la disposición adicional tercera de esta Ley.

(7) Respecto a la negociación colectiva, ver el Título III del Estatuto (§ 2.1). Sobre el ejercicio del derecho de huelga y conflictos colectivos, ver Título I, Capítulo I, y Título II del Real Decreto-ley 17/1977 (§ 2.36). En relación con los procesos de conflictos colectivos, ver Capítulo VIII del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral (§ 4.1). En cuanto a la presentación de candidaturas, ver arts. 69 y sigs. del Estatuto de los Trabajadores (§ 2.1). Respecto a las Administraciones Públicas, ver Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación al Servicio de las Administraciones Públicas (BOE de 17 de junio; corrección de errores en BOE del 18), y Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos (BOE de 20 de julio).

(8) Cfr. art. 22 de la Constitución.

TITULO II

Del régimen jurídico sindical

4. 1. Los sindicatos constituidos al amparo de esta Ley, para adquirir la personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, deberán depositar, por medio de sus promotores o dirigentes sus estatutos en la oficina pública establecida al efecto (9).

2. Las normas estatutarias contendrán al menos:

a) La denominación de la organización que no podrá coincidir ni inducir a confusión con otra legalmente registrada.

b) El domicilio y ámbito territorial y funcional de actuación del sindicato.

c) Los órganos de representación, gobierno y administración y su funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de sus cargos, que habrán de ajustarse a principios democráticos.

d) Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliados, así como el régimen de modificación de estatutos, de fusión y disolución del sindicato.

e) El régimen económico de la organización que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica.

3. La oficina pública dispondrá en el plazo de diez días, la publicidad del depósito, o el requerimiento a sus promotores, por una sola vez, para que en el plazo máximo de otros diez días subsanen los defectos observados. Transcurrido este plazo, la oficina pública dispondrá la publicidad o rechazará el depósito mediante resolución exclusivamente fundada en la carencia de alguno de los requisitos mínimos a que se refiere el número anterior.

4. La oficina pública dará publicidad al depósito en el tablón de anuncios de la misma, en el «Boletín Oficial» correspondiente indicando, al menos, la denominación, el ámbito territorial y funcional, la identificación de los promotores y firmantes del acta de constitución del sindicato.

La inserción en los respectivos «Boletines» será dispuesta por la oficina pública en el plazo de diez días y tendrá carácter gratuito (10).

5. Cualquier persona estará facultada para examinar los estatutos depositados, debiendo además la oficina facilitar a quien así lo solicite, copia autenticada de los mismos.

6. Tanto la Autoridad Pública, como quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo, podrán promover ante la Autoridad Judicial la declaración de no conformidad a derecho de cualesquiera estatutos que hayan sido objeto de depósito y publicación (11).

7. El sindicato adquirirá personalidad jurídica y plena ca-

(9) Ver la disposición final primera, 2, de esta Ley y Real Decreto 873/1977, de 22 de abril (§ 2.34), teniendo en cuenta que esta última norma ha sido expresamente derogada por la disposición derogatoria de esta Ley en cuanto no se oponga a la misma.

(10) Ver Sección Primera del Capítulo X del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral (§ 4.1).

(11) Ver Sección Segunda del Capítulo X del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral (§ 4.1).

pacidad de obrar, transcurridos veinte días hábiles desde el depósito de los estatutos.

8. La modificación de los estatutos de las organizaciones sindicales ya constituidas se ajustará al mismo procedimiento de depósito y publicidad regulado en este artículo.

5. 1. Los sindicatos constituidos al amparo de la presente Ley responderán por los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios en la esfera de sus respectivas competencias.

2. El sindicato no responderá por actos individuales de sus afiliados, salvo que aquéllos se produzcan en el ejercicio regular de las funciones representativas o se pruebe que dichos afiliados actuaban por cuenta del sindicato.

3. Las cuotas sindicales no podrán ser objeto de embargo.

4. Los sindicatos constituidos al amparo de esta Ley podrán beneficiarse de las exenciones y bonificaciones fiscales que legamente se establezcan (12).

TITULO III

De la representatividad sindical

6. 1. La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical (13).

2. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal:

a) Los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito, del 10 por 100 o más del total de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas (14).

b) Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).

3. Las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo según el número anterior, gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para:

a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter

(12) Cfr. Ley 4/1986, de 8 de enero, de cesión de bienes del Patrimonio Sindical acumulado (§ 2.35).

(13) Sobre la mayor representatividad el Tribunal Constitucional se pronunció con anterioridad a la publicación de esta Ley; así en sus Sentencias 53 y 65/1982, de 22 de julio y 10 de noviembre (BOE de 18 de agosto y 10 de diciembre), y 20 y 72/1985, de 13 y 14 de febrero (BOE de 5 de marzo y 17 de julio).

(14) Los órganos específicos de representación de los funcionarios públicos son los delegados de personal y las Juntas de personal, según el art. 4.º de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (BOE de 17 de junio; corrección de errores en BOE del 18).

estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista (15).

b) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación (16).

d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.

e) Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones Públicas (17).

f) Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente (18).

g) Cualquier otra función representativa que se establezca.

7. 1. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma: a) Los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal; b) Los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).

Estas organizaciones gozarán de capacidad representativa para ejercer en el ámbito específico de la Comunidad Autónoma las funciones y facultades enumeradas en el número 3 del artículo anterior, así como la capacidad para ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal.

2. Las organizaciones sindicales que aún no teniendo la consideración de más representativas hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas, estarán legitimadas para ejercitar, en dicho ámbito fun-

(15) Cfr. art. 39 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación al Servicio de las Administraciones Públicas (BOE de 17 de junio; corrección de errores en BOE del 18).

(16) Ver arts. 30 a 38 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación al Servicio de las Administraciones Públicas (BOE de 17 de junio; corrección de errores en BOE del 18); la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos (BOE de 20 de junio) ha dado nueva redacción a los preceptos mencionados de la Ley 9/1987, de 12 de junio.

(17) Ver nota 14.

(18) Cfr. Ley 4/1986, de 8 de enero, de cesión de bienes del Patrimonio Sindical acumulado (BOE de 14 de enero) (§ 2.35).

cional y territorial, las funciones y facultades a que se refieren los apartados b), c), d), e) y g) del número 3 del artículo 6.º, de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso.

TITULO IV De la acción sindical

8. 1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos (19):

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

9. 1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la Función Pública con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las Co-

(19) Ver nota 14.

misiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

10 (20). 1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo corresponden a cada uno de éstos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa o al órgano de representación en las Administraciones públicas, se determinará según la siguiente escala (21):

| | |
|------------------------------------|---|
| De 250 a 750 trabajadores..... | 1 |
| De 751 a 2.000 trabajadores..... | 2 |
| De 2.001 a 5.000 trabajadores..... | 3 |
| De 5.001 en adelante | 4 |

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo (22):

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda (23).

2.º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, con voz, pero sin voto (21).

(20) Ver Sentencias del Tribunal Constitucional 61/1989, de 3 de abril (BOE de 19 de abril), y 84/1989, de 10 de mayo (BOE de 13 de mayo).

(21) Ver nota 14.

(22) Sobre garantías de los miembros del Comité, ver art. 68 del Estatuto de los Trabajadores (§ 2.1). Respecto a los Organos de Representación, en las Administraciones Públicas, ver nota 14.

(23) Cfr. art. 64 del Estatuto de los Trabajadores (§ 2.1).

3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

11. 1. En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas por las que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación atiendan económicamente la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora, fijando un canon económico y regulando las modalidades de su abono. En todo caso, se respetará la voluntad individual del trabajador, que deberá expresarse por escrito en la forma y plazos que se determinen en la negociación colectiva.

2. El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

TITULO V

De la tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales (24)

12. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de actividades sindicales (25).

13. Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, Administraciones públicas, o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona (26).

Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o, en otra forma, sindicatos con el mismo propósito de control.

14. El sindicato a que pertenezca el trabajador presuntamente lesionado, así como cualquier sindicato que ostente la condición de más representativo, podrá personarse como coadyuvante en el proceso incoado por aquél.

15. Si el órgano judicial entendiéndose probada la violación del derecho de libertad sindical, decretará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así como la reparación con-

(24) Cfr. Capítulo XI del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral (§ 4.1).

(25) Cfr. arts. 4.º-2.c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores (§ 2.1).

(26) Cfr. Ley 62/1978, de 26 de diciembre, de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona, y Real Decreto 342/1979, de 20 de febrero, que extiende el ámbito de aplicación de la Ley (BOE de 3 de enero y 27 de febrero de 1979, respectivamente).

siguiente de sus consecuencias ilícitas, remitiendo las actuaciones al Ministerio Fiscal a los efectos de depuración de eventuales conductas delictivas (27).

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. 1. A los efectos de lo previsto en los artículos 6.º-2 y 7.º-1, el período de cómputo de los resultados electorales, que será acordado previamente por el Consejo Superior del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, no podrá exceder de tres meses.

2. El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo y aplicación del apartado a) del artículo 6.º-3, y del artículo 7.º-1, de esta Ley y de lo previsto en la Disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores, sin que la capacidad representativa que, por aplicación de dichas disposiciones se reconozca, pueda ser inferior a cuatro años de duración.

Segunda. 1. La duración del mandato de los delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de quienes formen parte de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales (28).

2. En el plazo de un año y en desarrollo de lo previsto en el artículo 103,3.º, de la Constitución, el Gobierno remitirá a las Cortes un proyecto de Ley en el que se regulen los órganos de representación de los funcionarios de las Administraciones públicas (29).

Tercera. El derecho reconocido en el apartado d) del número 1, artículo 2.º, no podrá ser ejercido en el interior de los establecimientos militares.

A tal efecto, se determinará reglamentariamente lo que haya de entenderse por establecimientos militares (30).

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogados la Ley 19/1977, de 1 de abril, y el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, en todo cuanto se oponga a la presente Ley, permaneciendo vigente la regulación que contienen dichas normas referidas a las asociaciones profesionales y, en particular, a las asociaciones empresariales cuya libertad de sindicación se reconoce a efectos de lo dispuesto en

(27) Cfr. art. 177 bis de la Ley Orgánica 8/1983, de 25 de junio, de reforma del Código Penal (BOE de 27 de junio).

(28) Ver nota 14.

(29) Estos órganos han sido regulados por la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (BOE de 17 de junio; corrección de errores en el de 18 de junio), modificado por la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos (BOE núm. 173, de 20 de julio).

(30) Este párrafo ha sido objeto de recurso de inconstitucionalidad promovido por el Defensor del Pueblo, admitido a trámite por el Tribunal Constitucional (BOE de 3 de diciembre de 1985).

el artículo 28, 1.º, de la Constitución española y de los convenios internacionales suscritos por España.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. 1. Las organizaciones sindicales constituidas en aplicación de la Ley 19/1977, de 1 de abril, y que gocen de personalidad jurídica en la fecha de entrada en vigor de esta Ley conservarán el derecho a la denominación sin que, en ningún caso, se produzca solución de continuidad en su personalidad, quedando automáticamente convalidadas.

2. La oficina pública a que se refiere el artículo 4.º de esta Ley queda establecida orgánicamente en el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación y en los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas en su respectivo ámbito territorial, cuando tengan atribuida esta competencia. En todo caso, éstas deberán remitir, en el plazo previsto en el artículo 4.º-4, un ejemplar de la documentación depositada al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Segunda. Los preceptos contenidos en las Disposiciones adicionales primera y segunda, en la Disposición transitoria y en la Disposición final primera, no tienen carácter de Ley Orgánica.

Tercera. La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2.33. LEY 19/1977, DE 1 DE ABRIL, SOBRE REGULACIÓN DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL (*)

(BOE de 4 de abril de 1977)

1. Los trabajadores y los empresarios podrán constituir en cada rama de actividad, a escala territorial o nacional, las asociaciones profesionales que estimen convenientes para la defensa de sus intereses respectivos (1).

En la presente Ley, la referencia a los «trabajadores» comprende también, conjunta o separadamente, a los «técnicos».

2. A los efectos de esta Ley, se entiende por rama de actividad el ámbito de actuación económica, la profesión u otro concepto análogo que los trabajadores o los empresarios determinen en los estatutos.

3. Las asociaciones mencionadas en el apartado número 1 establecerán sus propios estatutos, se gobernarán con plena autonomía y gozarán de protección legal para garantizar su independencia respecto de la Administración Pública, así como contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras.

4. Las normas estatutarias contendrán, al menos, la denominación de la asociación, ámbito territorial y profesional, órganos de representación, gobierno y administración, recursos económicos y sistema de admisión de miembros, y regularán su funcionamiento de acuerdo con principios democráticos.

2. 1. Los trabajadores y los empresarios tendrán derecho a afiliarse a las referidas asociaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

2. Los trabajadores y los empresarios gozarán de protección legal contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo o función.

3. Las asociaciones constituidas al amparo de la presente Ley deberán depositar sus estatutos en la oficina pública establecida al efecto. Adquirirán personalidad jurídica y plena capacidad de obrar transcurridos veinte días desde el depósito de los estatutos, salvo que dentro de dicho plazo se inste de la autoridad judicial competente la declaración de no ser conformes a derecho. La autoridad judicial dictará la resolución definitiva que proceda.

4. Las asociaciones profesionales podrán constituir Federaciones y Confederaciones, con los requisitos y efectos previstos en el artículo 3.º, así como afiliarse a las de igual carácter que se hallen constituidas.

5. Las organizaciones a que se refiere la presente Ley sólo

(*) La disposición derogatoria de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (§ 2.32), establece que queda derogada esta Ley, así como el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, en todo en cuanto se oponga a la misma y permaneciendo vigente la regulación que contienen dichas normas referidas a las asociaciones profesionales y, en particular, a las asociaciones empresariales cuya libertad de sindicación se recoge a efectos de lo dispuesto en el art. 28.1 de la Constitución y de los Convenios internacionales suscritos por España.
(1) Ver Sentencia del Tribunal Constitucional 45/1982, de 12 de julio (BOE de 4 de agosto).

383

2.33. ASOCIACIÓN SINDICAL

D. D.

podrán ser suspendidas o disueltas mediante resolución del órgano judicial basada en la realización de las actividades determinantes de la ilicitud o en otras causas previstas en las leyes o en los estatutos.

6. Las organizaciones de trabajadores y empresarios podrán participar en los Organismos de consulta y colaboración en los ámbitos sectorial y territorial.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

1. Queda excluido de la presente Ley el personal militar.
2. El ejercicio del derecho de asociación sindical por los funcionarios públicos y por el personal civil al servicio de la Administración Militar se regulará por disposiciones específicas.

DISPOSICIÓN FINAL

1. El Gobierno, oídos el Consejo Nacional de Trabajadores y Técnicos y el Consejo Nacional de Empresarios, dictará las disposiciones necesarias para el desarrollo de la presente Ley, determinándose en ellas las autoridades judiciales, procedimientos y plazo para la resolución judicial en relación con lo establecido en los artículos 3.º y 5.º, así como la publicidad que deba tener el depósito de los estatutos.
2. Esta Ley entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las asociaciones sindicales constituidas al amparo de la legislación en vigor que así lo soliciten quedarán automáticamente acogidas al régimen jurídico de las asociaciones profesionales de la presente Ley, previa la adaptación, en su caso, de las normas estatutarias, en la forma que se establezca en las disposiciones de desarrollo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogadas las disposiciones que se opongan a lo establecido en la presente Ley.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACKER, Anua Brito da Rocha. *Poder normativo e regime democrático*. São Paulo: LTr, 1988. 112 p.

AGUIAR, Olga Maria Boschi de. *A universalidade do princípio da liberdade sindical - evolução e análise comparativa da legislação mexicana e brasileira*. Trabalho submetido à Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 1988. 180 p.

AGUIAR, Roberto A. R. de. *A crise da advocacia no Brasil - diagnóstico e perspectivas*. Coleção Atualidade, v. 51. São Paulo: Alfa-Omega, 1991. 166 p.

ALBORNOS, Suzana. *O que é trabalho*. 5. ed. São Paulo: Brasiliense, 1992. 102 p.

ALBUQUERQUE, Xavier de. *Liberdade sindical - registro sindical - enquadramento sindical - parecer*. Revista LTr, São Paulo, v. 53, nº 11, p. 1273-1285, nov 89.

ALONSO OLEA, Manuel. *Las fuentes del derecho: en especial del derecho del trabajo segun la Constitucion*. Madrid: Civitas, 1982. 209 p.

ALONSO OLEA, Manuel, CASAS BAAMONDE, Maria Emília. *Derecho del trabajo*. 10. ed. rev. Madrid: Universidad de Madrid - Facultad de Derecho, 1988. 845 p.

ANCEL, Marc. *Utilidade e métodos do direito comparado*. Tradução por Sérgio José Porto. Porto Alegre: Fabris, 1980. 159 p. Tradução de *Utilité et méthodes de droit comparé - Elements d'introduction générale à l'étude comparative des droits*.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Curso de direito sindical: teoria e prática*. São Paulo: LTr, 1991. 263 p.

ANTUNES, Ricardo L. C. *O que é sindicalismo*. 17. ed. São Paulo: Brasiliense, 1989. 95p.

ARENDT, Hannah. *A condição humana*. Tradução por Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense, 1987. 338 p. Tradução de *The human condition*.

AZAMBUJA, Darcy. *Teoria geral do Estado*. 24. ed. Rio de Janeiro: Globo, 1985. 397 p.

BARBAGELATA, Hector-Hugo. *O direito do trabalho na América Latina*. Tradução por Gilda Maciel Corrêa Meyer Russomano. Rio de Janeiro: Forense, 1985. 299 p. Tradução de *Instituciones de Droit du Travail en Amérique Latine*.

BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de direito constitucional*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 1989. 372 p.

BASTOS, Celso Ribeiro, MARTINS, Ives Gandra. *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva, 1988. V. 1.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Sindicatos, sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1992. 351 p.

BENAKOUCHE, Rabah (organ.). *A informática e o Brasil*. São Paulo/ Rio de Janeiro: Polis/Vozes, 1985. 191 p.

BOBBIO, Norberto. *Liberalismo e democracia*. Tradução por Marco Aurélio Nogueira. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1988. 100 p. Tradução de *Liberalismo e Democrazia*.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes, MOREIRA, Vital. *Constituição da República portuguesa anotada*. 3. ed. rev. Coimbra: Coimbra, 1993. 1153 p.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 13. ed. ampl. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990. 967 p.

CARDONE, Marly Antonieta (coord.). *Modernização do direito do trabalho: renúncia e transação e formas atípicas de trabalho subordinado*. São Paulo: LTr, 1992. 134 p.

CARDONE, Marly Antonieta, VAZ DA SILVA, Floriano Corrêa (coords.)
Terceirização no direito do trabalho e na economia. São Paulo: LTr, 1993.

74 p.

CARVALHO, Epifânio, FERNANDES, Alberto. *Organização sindical e contratação coletiva de trabalho na legislação espanhola*. Revista LTr, São Paulo, V. 57, n. 09, p. 1069-1073, set 93.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. *Diretrizes de atuação internacional*. Elaboração: Secretaria de Relações Internacionais. Agosto 1993.

_____. *Política de relações internacionais*. Elaboração: Secretaria de Relações Internacionais. Outubro 1992.

_____. *Cadernos da CUT - Jurídico e Relações Sindicais n° 8*. 1993.

CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. *Trabalho na Constituição*. São Paulo: LTr, 1989-1990. V. 2.

CÓRDOVA, Éfren (direção). *As relações coletivas de trabalho na América Latina: um estudo de seus atores, suas diversas manifestações e seus conflitos, com especial referência ao setor privado*. Tradução por Maria Luiza Jacobson. versão corr., aum. e atual. São Paulo: LTr/ IBRART, 1985. 327 p. Genebra: OIT, 1985.

COSTA, Orlando Teixeira da. *Direito coletivo do trabalho e crise econômica*. São Paulo: LTr, 1991. 216 p.

_____. *A crise econômica e a atuação dos sindicatos*. Revista LTr, São Paulo, V. 53, n. 01, p. 23-27, jan 89.

CUÓCO, Ubiracy Torres. *Desorganização sindical*. Revista LTr, São Paulo, V. 54, n. 07, p. 819-825, jul 90.

DE LUCA, Carlos Moreira. *Convenção coletiva do trabalho: um estudo comparativo: a convenção coletiva do trabalho no Brasil e o contrato coletivo de trabalho na Itália*. São Paulo: LTr, 1991. 183 p.

DECHERT, Charles R. (coord.). *O impacto social da cibernética*. Tradução por Adilson Alkmin Cunha. Rio de Janeiro: Bloch, 1970. 183 p. Tradução de *The Social Impact of Cybernetic*.

DONATO, Messias Pereira. *Papel do sindicalismo nas sociedades democráticas*. Revista de Direito do Trabalho, Revista dos Tribunais, São Paulo, V. 09, n. 50, p. 30-35, jul/ago 84.

ERICKSON, Kenneth Paul. *Sindicalismo no processo político no Brasil*. Tradução por Cecília R. Lopes. São Paulo: Brasiliense, 1979. 240 p. Tradução de *Labor in the Political Process in Brazil: Corporatism*.

ESCOLA SUL DA CUT. *Seminário Mercosul: os desafios da conjuntura e a participação da sociedade na integração*. Abril de 1996.

ESPAÑA. *Legislacion social básica*. 9. ed. atual. por José E. Serrano Martinez, Julia López López, Marcial Sequeira de Fuentes y José Luis Tortuero Plaza. Biblioteca de Legislacion Civitas. Madrid: Civitas, 1990. 786 p.

_____. *Estatuto de los trabajadores: texto articulado y normas de desarrollo*. 5. ed. al cuidado de Francisco Gonzalez de Lena, Inspector de Trabajo y Seguridad Social. Colecion Textos Legales/ serie Relaciones Laborales, n. 29. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990. 983 p.

_____. *Constitucion Española de 1978*. Madrid: Oficina de Información Diplomática, Ministerio de Assuntos Exteriores, 1979. 124 p.

FERNANDES, Antônio Monteiro, LOURENÇO, José Acácio. *Leis do trabalho*. 6. ed. Coimbra: Almedina, 1992. 847 p.

FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. *Introdução ao estudo do direito - técnica, decisão, dominação*. 1. ed. 3. tiragem. São Paulo: Atlas, 1988. 335 p. Tiragem: 1990.

FERREIRA, Luís Pinto. *Manual de direito constitucional de acordo com a Constituição de 1988*. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1989. 464 p.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Curso de direito constitucional*. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 1989. 314 p.

_____. *Comentários à Constituição brasileira de 1988*. São Paulo: Saraiva, 1990. V. 1.

FRAGA, Ricardo Carvalho (organiz.). *Aspectos dos direito sociais da nova Constituição*. São Paulo: LTr, 1989. 136 p.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. *A arbitragem e os conflitos de trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 1990. 109 p.

_____. (coord.). *Direito do trabalho e a nova ordem constitucional*. São Paulo: LTr, 1991. 219 p.

_____. *Liberdade sindical e direito de greve no direito comparado: lineamentos*. São Paulo: LTr, 1992. 136 p.

FREITAS, Manoel Mendes de. *O início da existência legal de um sindicato - registro peculiar - limites da competência da justiça do trabalho - dissídio coletivo*. Revista LTr, São Paulo, V. 57, n. 09, 1035-1038, set 93.

GARCIA ABELLAN, Juan. *Derecho de conflictos colectivos de trabajo*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos, 1969. 404 p.

GIUGNI, Gino. *Direito sindical*. Tradução e notas por Eiko Lúcia Itioka. Revisão técnica: José Francisco Siqueira Neto. São Paulo: LTr, 1991. 334 p.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Sindicalismo no direito comparado*. Revista LTr, 9ª R., Curitiba, V. 17, n. 1, p. 230-243, jan/ dez 92.

GUIMARÃES, José Augusto Chaves. *O sindicato no Estado corporativo*. Revista LTr, São Paulo, V. 56, n. 11, p. 1359-1365, nov 91.

KOSHIBA, Luis, PEREIRA, Denise Manzi Frayze. *História do Brasil*. 3. ed. São Paulo: Atual, 1980. 312 p.

KRAWULSKI, Edite. *Evolução do conceito de trabalho através da história e sua percepção pelo trabalhador de hoje*. Dissertação de mestrado em Administração pública apresentada ao CPGA/ UFSC, Ago 91. 124 p.

MAGANO, Octávio Bueno. *A organização sindical na nova Constituição*. Revista LTr, São Paulo, V. 53, n. 1, p. 38-43, jan 89.

_____. *Relações entre Estado e sindicato*. Revista LTr, São Paulo, V. 55, n. 02, p. 142-147, fev 91.

_____. *Política do trabalho*. São Paulo: LTr, 1992. 399 p.

MALUF, Sahid. *Curso de direito constitucional*. 6. ed. São Paulo: Sugestões Literárias, 1970. V. 1. Teoria Geral do Estado.

MARTINS, Milton. *Sindicato e relações trabalhistas*. 3. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 1991. 269 p.

MARTINS, Nei Frederico Cano. *O sindicato da Constituição de 1988 - (exegese do artigo 8º da Constituição Federal)*. Revista Ltr, São Paulo, V. 55, n. 01, p. 26-32, jan 91.

MARTINEZ ALMOYA, Julio. *Dicionário espanhol-português*. 2. ed. Portugal : Porto Editora, 19____. 1068 p.

MATTOS, João Metello de. *A sociedade do conhecimento*. Brasília: ESAF/UnB, 1992. 512 p.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 6. ed. atual. e ampl. São Paulo: Malheiros, 1995. 553 p.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del trabajo*. 10. ed. Madrid: Tecnos, set 1989. 773 p.

MORAES FILHO, Evaristo de. *O sindicato e o Estado*. Revista de Direito do Trabalho, Revista dos Tribunais, São Paulo, V. 43, p. 15-24, 1983.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito sindical*. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1991. 472 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *A política trabalhista e a nova república*. São Paulo: LTr, 1985. 88 p.

_____. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 10. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1992. 700 p.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. *Flexibilização do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1991. 224 p.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La negociación colectiva en América Latina*. Ginebra, 197___. 52 p.

OSBORNE, Adam. *A nova revolução industrial na era dos computadores*. Tradução por Auriphebo Berrance Simões. Revisão técnica Oscar Benedicto Junior. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1984. 162 p. Tradução de *Running Wild - The Next Industrial Revolution*.

PASTORE, José. *A flexibilização como estratégia de competição (a trajetória da contratação coletiva do trabalho)*. Texto preparado para discussão interna do Conselho de Relações do Trabalho e de Desenvolvimento Social da Confederação Nacional da Indústria, Brasília, 28 abr. 93.

_____. *O contrato coletivo no Brasil: que tipo? em que condições?* Documento apresentado no primeiro Seminário Nacional de Relações Sindicais promovido pelo Conselho de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Social

da Confederação Nacional da Indústria com a participação do Instituto Cajamar da Central Única dos Trabalhadores, São Paulo, 19 nov. 1992.

PRADO, Roberto Barretto. *Curso de direito sindical*. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1991. 336 p.

_____. *Curso de direito coletivo do trabalho*. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1991. 493 p.

_____. *O Estado em face do sindicato e o problema da relação do poder entre ambos*. Revista LTr, São Paulo, V. 56, n. 7, p. 824-828, jul 92.

RAMOS, Carlos Alberto. *Flexibilidade e mercado de trabalho: modelos teóricos e experiência dos países centrais durante os anos 80*. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), ago 1992.

RAMOS FILHO, Wilson. *Novos sindicatos: desmembramento, registro, representatividade*. Revista LTr, São Paulo, V. 56, n. 10, p. 1203-1206, out 92.

RIBEIRO, Augusta Barbosa de Carvalho. *O contrato coletivo de trabalho e a lei brasileira*. São Paulo: LTr, 1967. 178 p.

ROCHA, Euclides Alcides. *Democracia e relações coletivas de trabalho*. Revista TRT 9ª R., Curitiba, V. 17, p. 219-229, jan/dez 92.

RODRIGUES, Aluísio. *O Estado e o sistema sindical brasileiro*. São Paulo: LTr, 1981. 111 p.

ROMITA, Arion Sayão. *Os direitos sociais na Constituição e outros estudos*. São Paulo: LTr, 1991. 414 p.

_____. *Sindicalismo, economia, Estado democrático: estudos*. São Paulo: LTr, 1993. 247 p.

_____. (coord). *Curso de direito constitucional do trabalho*. São Paulo: LTr, 1991. 2 V.

_____. *Direito sindical brasileiro*. Rio de Janeiro: Brasília/Rio, 1976. 140 p.

RUARO, Regina Linden. *Os direitos coletivos dos funcionários públicos*. Revista de Direito do Trabalho, Revista dos Tribunais, São Paulo, V. 684, p.35-43, out 92.

RUSSOMANO, Mozart Victor (orient.). *O sindicato nos países em desenvolvimento*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1980, 116 p.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Constituição e direito do trabalho*. 2. ed. rev. atual. São Paulo: LTr, 1989. 293 p.

_____. *Direito processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994. 858 p.

SANTOS, Roberto Araújo de Oliveira. *Trabalho e sociedade na lei brasileira*. São Paulo: LTr, 1993. 468 p.

SARATT, Newton Dornelles, SOUTO, Carlos Fernando, LEIRIA, Jerônimo Souto. *Descomplicando o contrato coletivo de trabalho*. Porto Alegre: L & PM, 1993. 115 p.

SCHAFF, Adam. *A sociedade informática*. Tradução por Carlos Eduardo Jordão Machado e Luiz Arturo Obojes. São Paulo: Brasiliense, 1990. 157 p. Tradução de *Wohin führt der Weg*.

SILVA, Antônio Álvares da. *Co-gestão no estabelecimento e na empresa*. São Paulo: LTr, 1991. 280 p.

_____. *Direito coletivo do trabalho*. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1979. 237 p.

SILVA JÚNIOR, Nélon Soares. *Autonomia sindical (aspectos práticos)*. Revista LTr, São Paulo, V. 55, n. 01, p. 36- 40, jan 1991.

SIMÃO, Azis. *Sindicato e Estado: suas relações na formação do proletariado de São Paulo*. São Paulo: Ática, 1981. 227 p.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Contrato coletivo de trabalho: perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva*. São Paulo: LTr, 1991. 231 p.

SLAIBI FILHO, Nagib. *Anotações à Constituição de 1988 - aspectos fundamentais*. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1989. 451 p.

SOUZA JÚNIOR, José Geraldo de, AGUIAR, Roberto A. R. (organizs.) *Introdução crítica ao direito do trabalho*. Brasília: UnB, 1993. 288 p. Série O direito achado na rua, V. 2.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 2. ed. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 1987. 576 p.

SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 14. ed. atualizada por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1993. 2 V. 1349 p.

SZMUKLER, Beinusz (coord.). *Perspectivas do direito do trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1993. 212 p.

TAVOLARO, Agostinho Toffoli. *Participação dos empregados nos lucros das empresas*. São Paulo: LTr, 1991. 64 p.

TEIXEIRA, João Régis Fassbender. *Introdução ao direito sindical: aspectos de alguns problemas*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1979. 208 p.

TEIXEIRA FILHO, Mário Montanha. *O Estado e a organização sindical no Brasil*. Revista LTr, São Paulo, V. 53, n. 4, p. 446- 461, abr 1989.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord). *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 1989. 619 p.

TEIXEIRA JÚNIOR, João Régis. *Sindicalismo no Brasil - a necessidade de uma postura em consonância com a realidade nacional e internacional*. Revista LTr, São Paulo, V. 55, n. 04, p. 421- 423, abr 1991.

TRUYOL, Antonio. *Los derechos humanos: declaraciones y convenios internacionales*. Madrid: 1977. 187 p.

TUPINAMBÁ NETO, Hermes Afonso. *A solução jurisdicional dos conflitos coletivos no direito comparado: uma revisão crítica*. São Paulo: LTr, 1993, 167 p.

VIANNA, José de Segadas. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: Ltr, 1972. 271 p.

VIANNA, Luiz Werneck. *Liberalismo e sindicato no Brasil*. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978. 288 p.

WOLKMER, Antônio Carlos. *Elementos para uma crítica do Estado*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1990. 64 p.